

TEM-analyyseja

70/2016

SAAVUTETTIINKO KYLLÄÄNTYMISSPISTE? TYÖTARJOUSTEN LISÄTYN KÄYTÖN VAIKU- TUS AVOINTEN TYÖPAIKKOJEN TÄYTTÖÖN JA REKRYTOINNIN KESTOON VUONNA 2015

Heikki Räisänen

ISSN 1797-5271

ISBN 978-952-327-106-7



Saavutettiinko kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015

Heikki Räisänen

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Employment and the Economy

Email: etunimi.sukunimi@tem.fi

Helsinki, huhtikuu 2016

HEIKKI RÄISÄNEN: SAAVUTETTIINKO KYLLÄÄNTYMISPISTE? TYÖTARJOUSTEN LISÄTYN KÄYTÖN VAIKUTUS AVOINTEN TYÖPAIKKOJEN TÄYTTÖÖN JA REKRYTOINNIN KESTOON VUONNA 2015

Tiivistelmä: Analyysissä tarkastellaan työ- ja elinkeinotoimistojen avointen työpaikkojen täyttöprosessia ja erityisesti työtarjousten vaikutusta paikan täyttöön. Lisäksi tarkastellaan myös rekrytointiprosessia kokonaisuutena. Työtarjous tarkoittaa TE-toimiston asiakkaalleen antamaa yksilöityä kehotusta hakea tiettyä avointa työpaikkaa.

Analyysiaineistona on käytetty työ- ja elinkeinoministeriön julkisen työnvälityksen kattavaa avointen työpaikkojen rekisteriaineistoa vuodelta 2015. Analyysiaineistossa on yksityiskohtaiset tiedot kaikkiaan 256 937 työpaikkailmoituksen ja niissä olleiden 517 033 avoimen työpaikan työnantajista ja täyttöprosessista. Julkaisu on jatkoa aiempina vuosina vastaavilla aineistoilla laadituille analyyseille. Työtarjousten käyttö on kasvanut huomattavasti vuodesta 2014 lähtien, vuonna 2015 julkisen työnvälityksen rekisterissä olleisiin avoimiin työpaikkoihin annettiin yhteensä 472 799 työtarjousta.

Työpaikkojen avoinna olon kestot ja rekrytointiprosessit kokonaisuutena ovat pitkittyneet. Avoinna olossa pitkittyminen koskee erityisesti muita kuin hakuajallisia työpaikkoja, joiden kesto on yli kaksinkertaistunut kahdessa vuodessa. Myös työnantajan rekrytointiin käyttämä aika on monissa tapauksissa huomattavan pitkä.

Kuvailevassa osuudessa on tarkasteltu myös sitä, minä viikonpäivinä työpaikkojen haku alkaa ja päättyy. Työnantajat voivat käyttää julkisen työnvälityksen alustaa rekrytoinnissa ja työpaikkoja sekä avataan että päätetään kaikkina viikonpäivinä. Työpaikkojen avoinna olon päättyminen lauantaina on yhtä yleistä kuin useina arkipäivinä.

Työtarjoustäyttö on hakupaikat pois lukien selvästi tehokkain työpaikan täyttötapa julkisessa työnvälityksessä. Näissä paikoissa jo pelkkä työtarjousten käyttö lisää prosessin tehokkuutta verrattuna samanlaisiin paikkoihin, joiden täyttöprosessissa ei ole käytetty työtarjouksia. Itse työtarjouksista täyttö on vielä tehokkaampaa verrattuna muihin vastaavanlaisiin paikkoihin, joita ei ole täytetty työtarjouksesta. Tehokkuuseroa on myös kaikissa työpaikoissa, mutta se on vähäisempi.

Työtarjoustäyttö tehostaa myös työnantajan rekrytointiin käyttämää muuta aikaa kuin paikan avoinna oloa. Kun tarkasteltiin vain niitä työpaikkailmoituksia, joissa oli yksi työpaikka, tehokkuusero edelleen kasvoi.

Työpaikan työtarjouksesta tapahtuva täyttö on edelleen varsin tehokasta. Tehokkuus on laskenut vuodesta 2014, mutta oli sitä aiempia vuosia tehokkaampaa. Koska suurin osa työpaikoista on haettavana hakuajallisina ja juuri näiden paikkojen täytössä työtarjouksen tehokkuus on heikentynyt, on työtarjouksen vaikutus kokonaisuudessaan heikentynyt vuonna 2015. Suurempi valikoivuus työtarjouksien käytössä on nyt paikallaan.

Asiasanat: työtarjous, tehokkuus, avoinna olon kesto, työpaikan täyttö, rekrytointi

Abstract: This paper analyses the vacancy filling process at the Public Employment Service, especially the effects of the job offers on this. In addition, the recruitment process as a whole is being analysed. A job offer means an individualized suggestion for the job-seeker by the PES to apply for a certain open vacancy.

The analysis data consists of a comprehensive PES open vacancy register data from the year 2015 provided by the Ministry of Employment and the Economy. The analysis data contains detailed information on 256,937 job announcements and 517,033 open vacancies, and on the employers providing the vacancies and the filling process. This publication continues respective analysis from previous years applying the same data. The number of job offers has increased heavily from 2014 on, in 2015 a total of 472,799 job offers were given for the vacancies open at the PES.

As a whole, open vacancy durations as well as recruitment processes have been prolonged. Especially open vacancies without predetermined vacancy duration have prolonged in duration, for over twice the level it was two years ago. The time spent for recruitment by the employers is also considerably long.

The descriptive part discusses also, on which weekdays vacancies are opened and closed. Employers can use the PES platform in recruitment and vacancies are indeed both opened and closed on all weekdays. Closing vacancies on Saturdays is as common as on several workdays.

Job offer filling for the vacancies without predetermined vacancy duration is clearly the most efficient filling method at the PES. Considering these vacancies, already the plain use of job offers improves the process efficiency in comparison to similar vacancies, where no job offers have been used. The job offer filling itself is even more efficient compared to similar vacancies without job offer filling. There exists a efficiency advantage also for all vacancies, but to a more limited scale.

Job offer filling intensifies also the efficiency of the share of the recruitment process excluding the open vacancy period. Analysing only the job announcements with a single vacancy, the efficiency advantage even improves.

Job offers are still highly efficient method for vacancy filling. The efficiency has decreased from 2014, but is still in 2015 more efficient than in other previous years. As most of the vacancies are applicable with a predetermined vacancy duration and the decrease in efficiency has taken place just with these vacancies, has the total job offer efficiency gone down in 2015. Higher selectivity in the use of job offers is now needed.

Key words: PES job offer (referral), efficiency, open vacancy duration, vacancy filling, recruitment

SAATE

Työpaikkojen avoinna olon kesto kuvaa sitä tehokkuutta, jolla potentiaalista työllisyyttä, avoimia työpaikkoja, saadaan otetuksi käyttöön. Rekrytoinnin tehokkuuteen kytkeytyy suuria taloudellisia ja sosiaalisia arvoja. Sen vuosi etenkin julkisen työnvälityksen työpaikkojen täytön tehokkuus ja koko rekrytointiprosessin tehokkuus ovat merkittäviä seikkoja koko työmarkkinoiden toimivuuden kannalta.

Työtarjouksia eli yksilöityjä kehotuksia työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaille hakea tiettyä avointa työpaikkaa on lisätty viime vuosina voimakkaasti. Hallituksen rakennepoliittisen ohjelman seurauksena vuonna 2014 työtarjousten käyttö nostettiin kokonaan uudelle määrälliselle tasolle. Tässä analyysissä tarkastellaan empiirisesti vuonna 2015 tapahtunutta työpaikan täyttöä ja sen tehokkuutta erityisesti työtarjoustäytön tehokkuuden näkökulmasta.

Kiitän Elisabet Heinosta, Tallamaria Maunua ja Johanna Alataloa käsikirjoitukseen saamistani hyödyllisistä kommentteista ja kehittämis ehdotuksista. Niiden avulla olen voinut parantaa lopputulosta. Paula Sardar on muokannut analyysiaineiston muuttujamuunnoksineen sekä taittanut julkaisun, mistä kiitokset.

Työ- ja elinkeinoministeriössä

huhtikuussa 2016

Heikki Räisänen

SISÄLTÖ

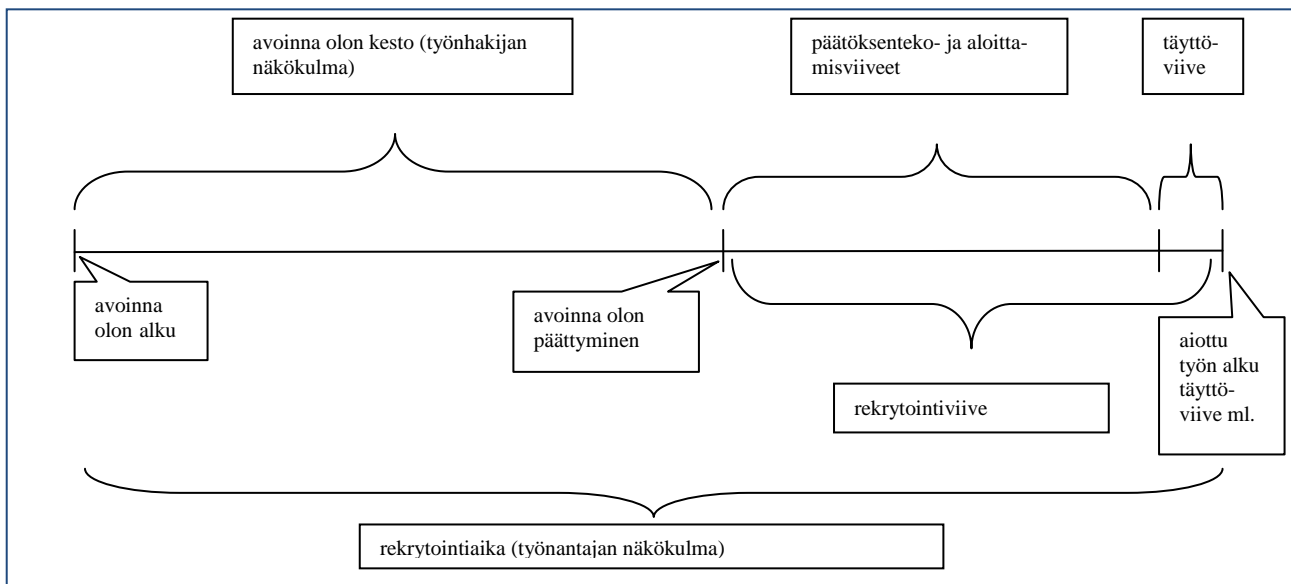
1. JOHDANTO	1
2. AVOIMET TYÖPAIKAT, TYÖNANTAJAN OSUUS JA KOKONAISREKRYTOINTIAIKA	1
3. TYÖTARJOUSTÄYTTÖ JA MUUT TÄYTTÖTAVAT	4
3.1 Työpaikkojen täyttötavat vuonna 2015	8
3.2 Toimiston hakijalla täyttö	10
4. TYÖTARJOUSTEN TEHOKKUUS: KÄYTTÖ JA TYÖTARJOUKSESTA TÄYTTÖ	10
4.1 Hakupaikat pois lukien	11
4.2 Kaikki paikat	13
4.3 Työnantajan osuus rekrytoinnissa	15
4.4 Vain yhden paikan työpaikkailmoitusten tarkastelu	16
4.5 Vuorottelusijaisuudet sensuroituna	17
4.6 Työtarjouksen tehokkuus vuosina 2012–15	19
5. PÄÄTELMIÄ	20
LÄHTEET	22
LIITTEET	23
TEM-analyysejä –verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt	27

1. JOHDANTO

Tässä analyysissä päivitetään aiempien vuosien analyysituloksia työtarjousten käytön tehokkuudesta (Räisänen – Järvelä 2014, Räisänen 2013) uusilla empiirisillä laskelmilla vuodelta 2015. Analyysi perustuu työ- ja elinkeinoministeriön mikrotasoiseen vakanssiaineistoon vuodelta 2015. Analyysin tuloksia voi hyödyntää työtarjouksia koskevassa TE-hallinnon ohjauksessa ja työvoimapolitiikan suuntaamisessa.

Analyyssissä käytettyjen keston mittaamistapojen ja niiden keskinäisten suhteiden selkeyttämiseksi esitetään ohessa avoinna olon, rekrytointiviiveen ja rekrytointiajan sekä täyttöviiveen käsitteet. Kestokäsitteet voidaan määritellä seuraavan kuvion tapaan työnhakijan ja työnantajan näkökulmiin ja näiden osatekijöihin. Julkisessa työnvälityksessä havaitaan aina avoimen työpaikan avoinna olon kesto ja joistain paikoista myös koko rekrytointiaika ja sitä myöten myös työnantajan prosessiin käyttämä aika.

Kuvio 1. Työpaikan avoinna olo, rekrytointiaika ja viiveet (Räisänen 2006, 3).



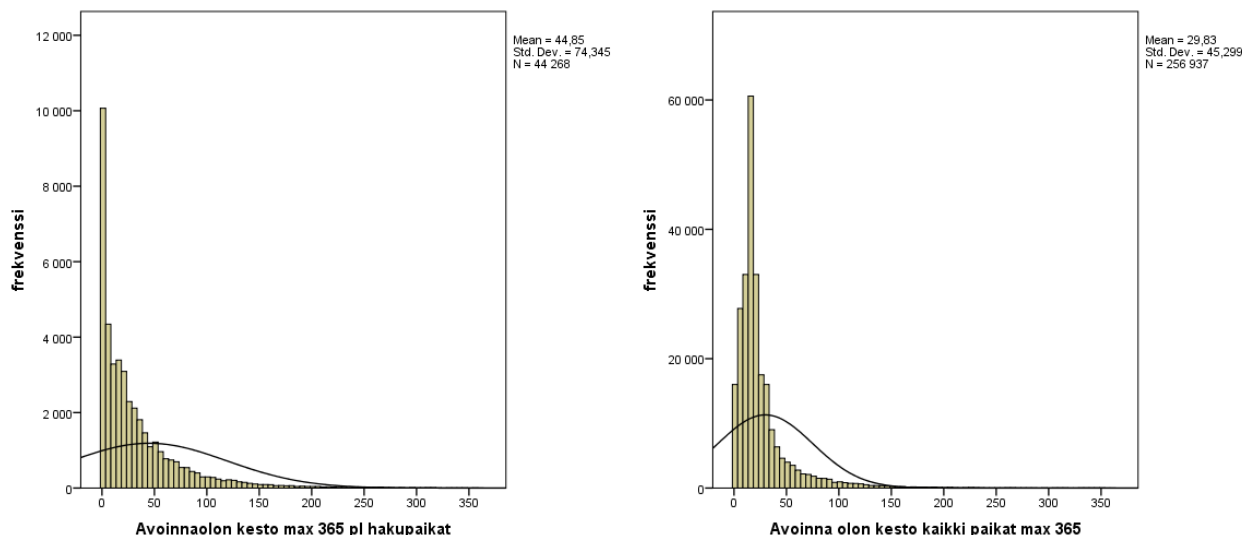
2. AVOIMET TYÖPAIKAT, TYÖNANTAJAN OSUUS JA KOKONAISREKRYTOINTIAIKA

Vuonna 2015 julkisessa työnvälityksessä oli avoimena yhteensä 517 033 työpaikkaa. Työpaikkailmoituksia oli yhteensä 256 937 kpl, joten paikkoja oli keskimäärin kaksi työpaikkailmoitusta kohti. Todellisuudessa paikkamäärä jakautuu ilmoituksissa epätasaisesti: 71,5 %:ssa ilmoituksista oli vain yksi työpaikka ja vähintään viisi työpaikkaa oli noin kahdeksassa prosentissa työpaikkailmoituksia. Suurin yksittäinen työpaikkamäärä yhdessä ilmoituksessa oli 999 kpl.

Työtarjousten käyttöä lisättiin voimakkaasti vuoden 2014 alusta lukien osana hallituksen rakennepoliittista ohjelmaa. Vuonna 2015 julkisen työnvälityksen rekisterissä olleisiin avomiin työpaikkoihin annettiin yhteensä 472 799 työtarjousta eli 0,9 työtarjousta avointa paikkaa kohden.

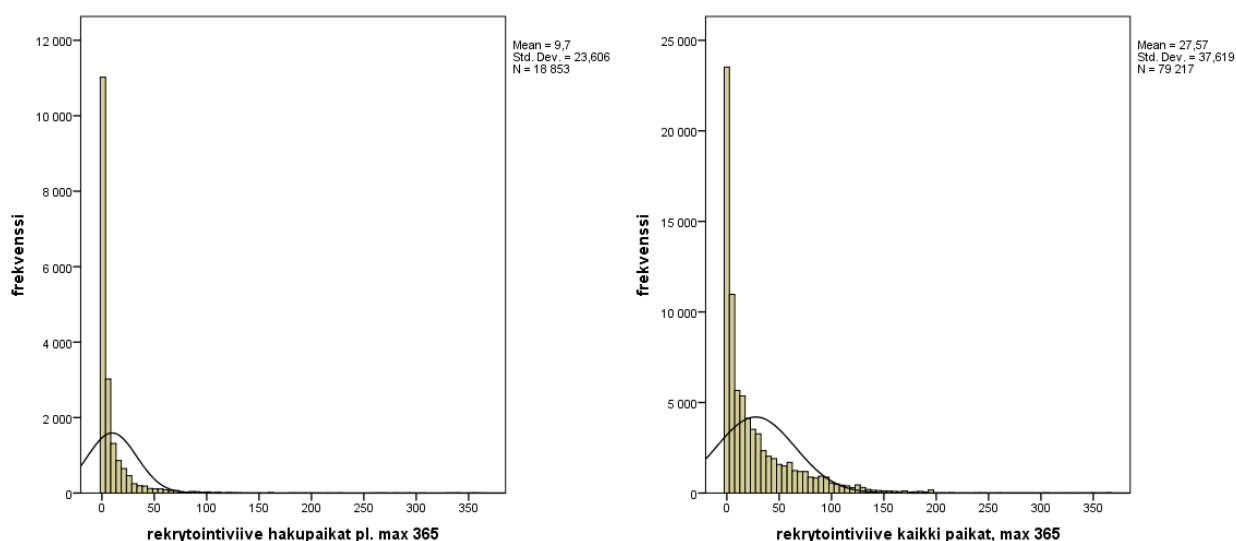
Seuraavassa tarkastellaan graafisesti vuoden 2015 avoinna olleiden työpaikkojen 1) avoinna olon kestoa, 2) työnantajan osuutta rekrytoinnissa eli rekrytointiviivettä sekä 3) edellisten summaa eli rekrytointiaikaa. Kaikki kolme kategoriaa esitetään sekä hakupaikat pois lukien että kaikki paikat sisältäen.

Kuvio 2 a ja b. Avoinna olon kesto hakupaikat pois lukien (a, vasen) sekä kaikki paikat (b, oikea).



Avoinna olon keskimääräinen kesto on hakupaikat pois lukien lähes 45 päivää ja hakuajallisissa melkein 30 päivää. Keskihajonnat ovat erittäin huomattavia (74 ja 45 päivää), joten todella pitkään avoinna olevia paikkoja on myös runsaasti. Pitkittymistä on tapahtunut etenkin hakupaikat pois lukien haettavana olevissa paikoissa. Esimerkiksi vuonna 2013 niiden kesto oli keskimäärin 22 päivää, joten kesto on yli kaksinkertaistunut kahdessa vuodessa! Hakuajallisissa paikoissa on tapahtunut vain runsaan kahden päivän avoinna olon pitkittyminen kahdessa vuodessa.

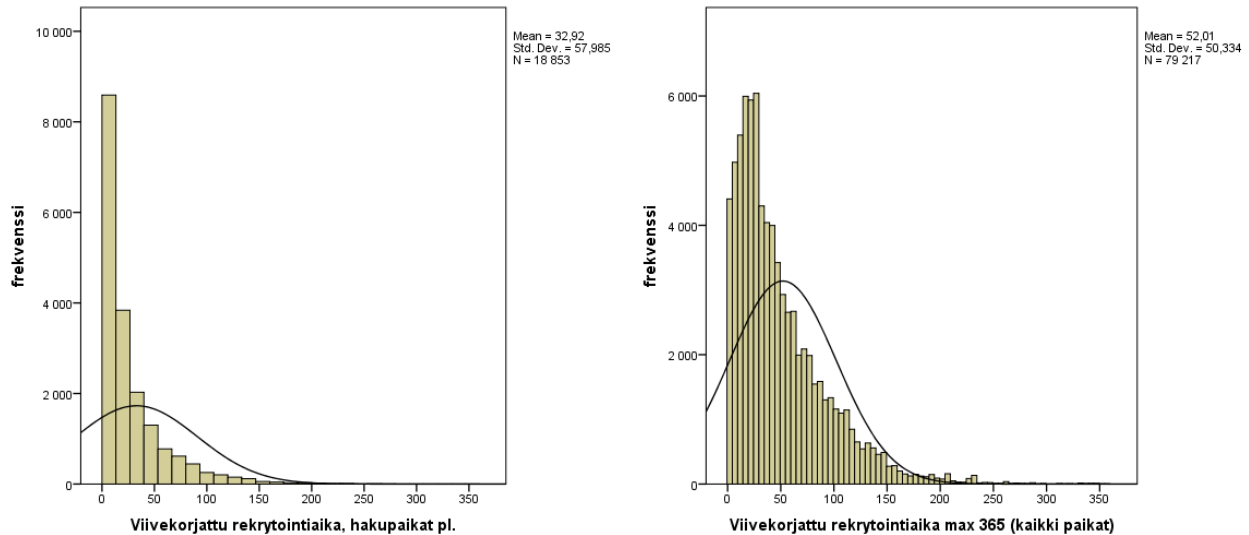
Kuvio 3 a ja b. Rekrytointiviive (työnantajan osuus) hakupaikat pois lukien (a, vasen) ja kaikki paikat, (b, oikea).



Työnantajan osuus rekrytoinnissa toimii niin, että hakupaikat pois lukien haettavana olevissa paikoissa työnantaja hoitaa oman osuutensa ripeästi, keskimäärin 10 päivässä. Hakuajallisissa paikois-

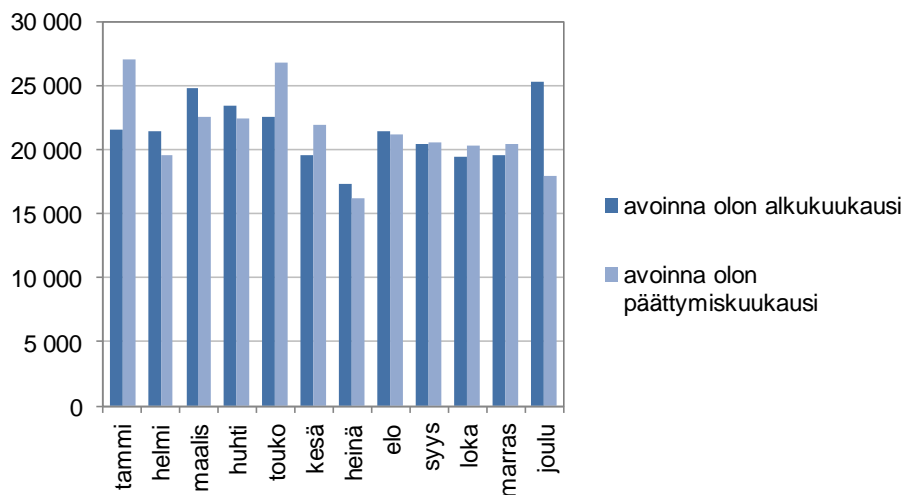
sa työnantaja käyttää rekrytointiin avoinna oloajan lisäksi noin 28 päivää. Hajonnat ovat näissäkin suuria. Kannattaa huomata, että työnantajan osuutta ja siten koko rekrytointiaikaa ei enää tiedetä kovin suuresta osasta avoimia paikkoja, joten mukana on todennäköisesti valikoitumista.

Kuvio 4 a ja b. Rekrytointiaika hakupaikat pois lukien (a, vasen) ja kaikki paikat (b, oikea).

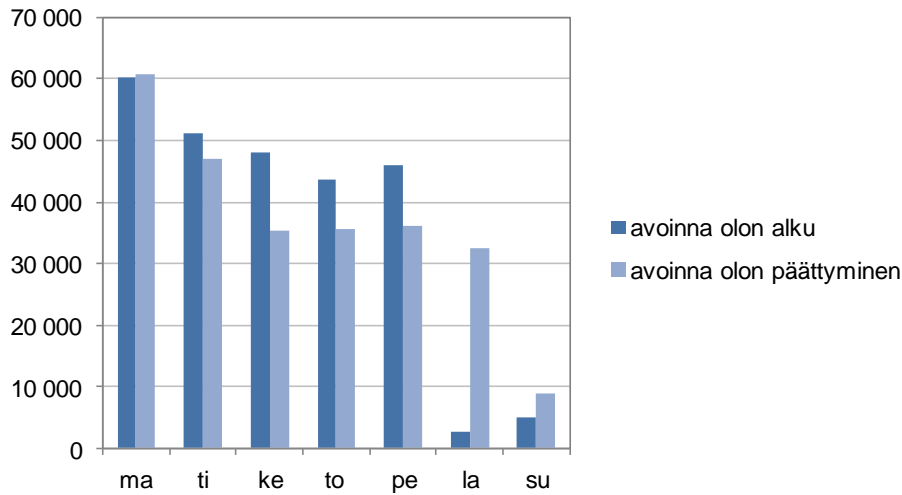


Koko rekrytointiaika on hakupaikat pois lukien keskimäärin 33 päivää ja kaikissa paikoissa peräti 52 päivää. Hajonnat ovat huomattavan suuret eli rekrytointiprosessit todella eriytyvät runsaasti toisistaan. Erityisen hämmästyttävää on, kuinka paljon voidaan havaita todella useita kuukausia kestäviä rekrytointiprosesseja.

Kuvio 5. Avoinna olon alkamisen ja päättymisen kuukausi (kummankin jakauman n= 256 937)

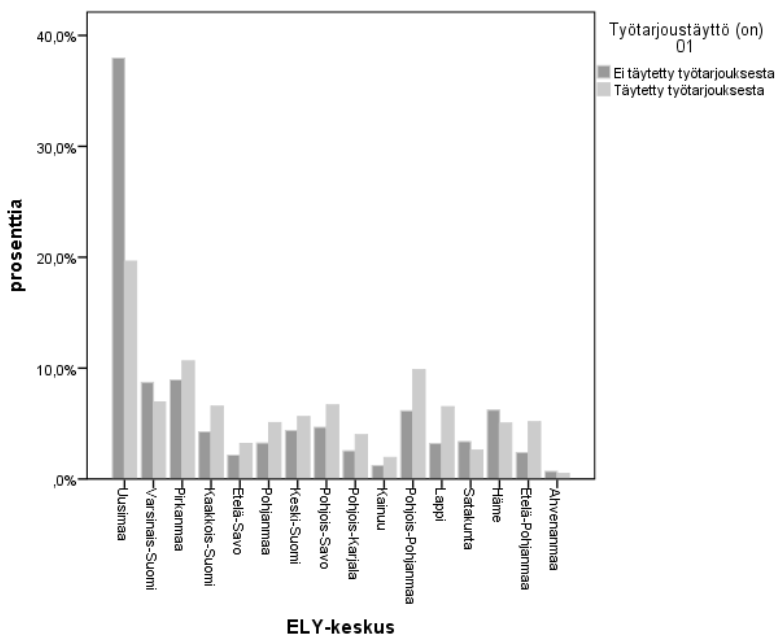


Työpaikka-avauksia on runsaasti maalisi- ja joulukuussa, täyttöjä taas tammi- ja toukokuussa. Heinäkuussa rekrytointi on hiljaista, muttei kuitenkaan pysähdy. Kevätkuukausien volyymit ovat jonkin verran syksyä suurempia.

Kuvio 6. Avoinna olon alun ja päättymisen viikonpäivien jakaumat (kummankin jakauman n=256 937)

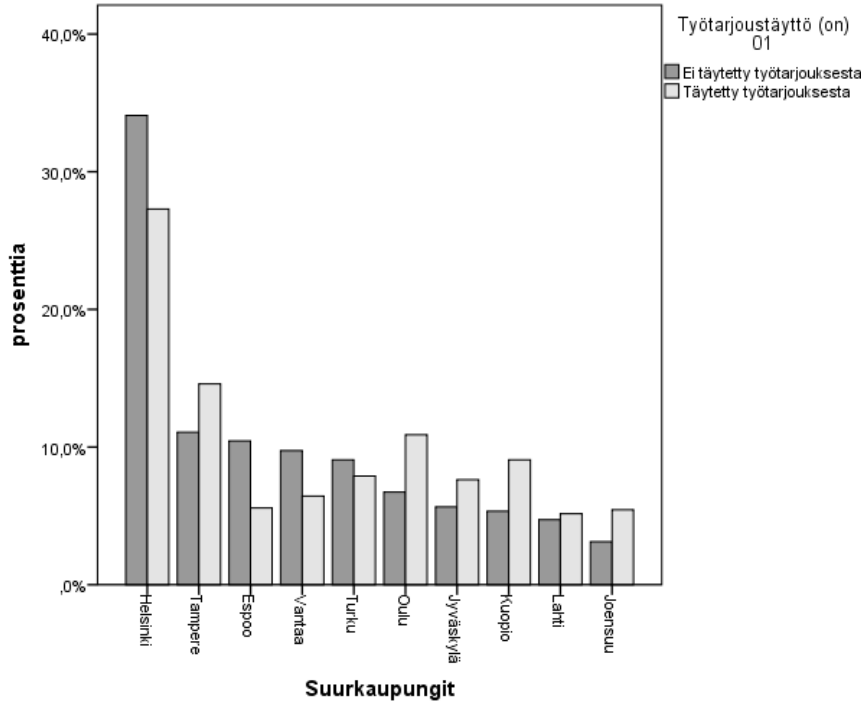
Avoinna olon avausten ja päättymisten viikonpäivien jakauma antaa mielenkiintoista lisätietoa hakuprosessien ajoittumisesta, työnantajien toiminnasta sekä TE-toimiston henkilöstökapasiteetin kysynnän vaihtelusta. Maanantai näyttää olevan rekrytointiprosessissa vilkas päivä, paikka-avauksia tehdään tämän jälkeen muina arkipäivinä melko tasaisesti. Viikonloppuna työnantaja voi avata paikkoja verkossa. Avoinna olon päättymisessä maanantai on suurimman volyymin päivä, sitten tiistai ja muut arkipäivät melko tasaisia. Lauantai yltää tässä kuitenkin arkipäivien tasolle yli 32 000:lla avoinna olon päättymisellään. Sunnuntainakin päättyy jonkin verran avoinna oloja. Tilanne kuvaa osuvasti sitä, että rekrytointi julkisessa työväilytyksessä toimii seitsemänä päivänä viikossa.

3. TYÖTARJOUSTÄYTTÖ JA MUUT TÄYTTÖTAVAT

Kuvio 7. Työtarjoustäytön ja muun täytön jakaumat ELY-keskuksittain (kummankin jakauman summa = 100 %)

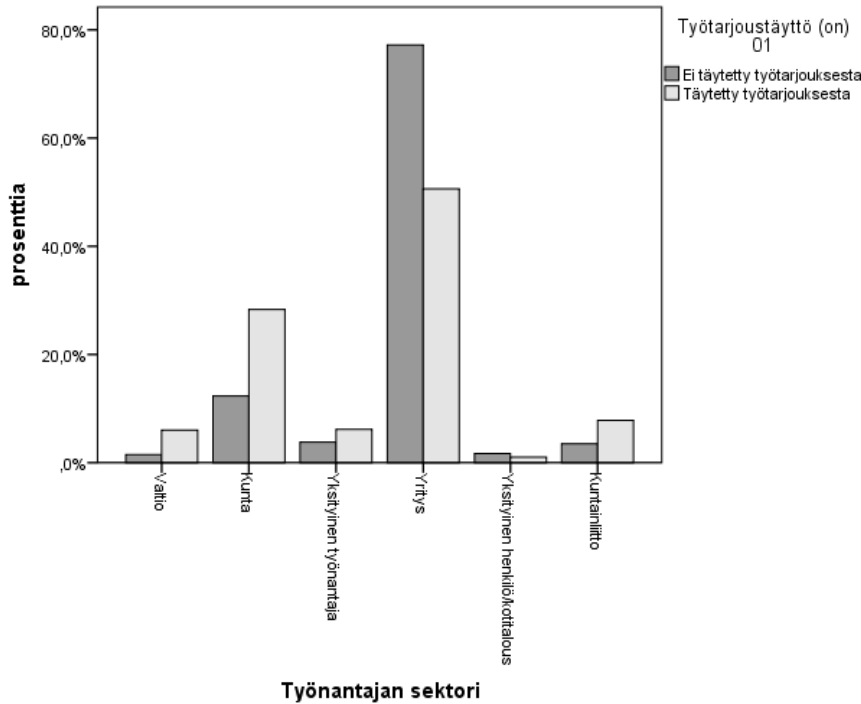
ELY-keskusalueittain tarkasteltuna Uudellamaalla työtarjoustäytön osuus on selvästi pienempi kuin alueen muun täytön osuus. Vastaavasti liki kaikilla muilla alueilla tilanne on päinvastainen. Ainoastaan Varsinais-Suomessa, Satakunnassa ja Hämeessä sekä oman alueenaan aineistossa olevalla Ahvenanmaalla työtarjoustäytön osuus on alueen muun täytön osuutta pienempi.

Kuvio 8. Työtarjoustäytön ja muun täytön jakaumat 10 suurkaupungissa (kummankin jakauman summa = 100 %)



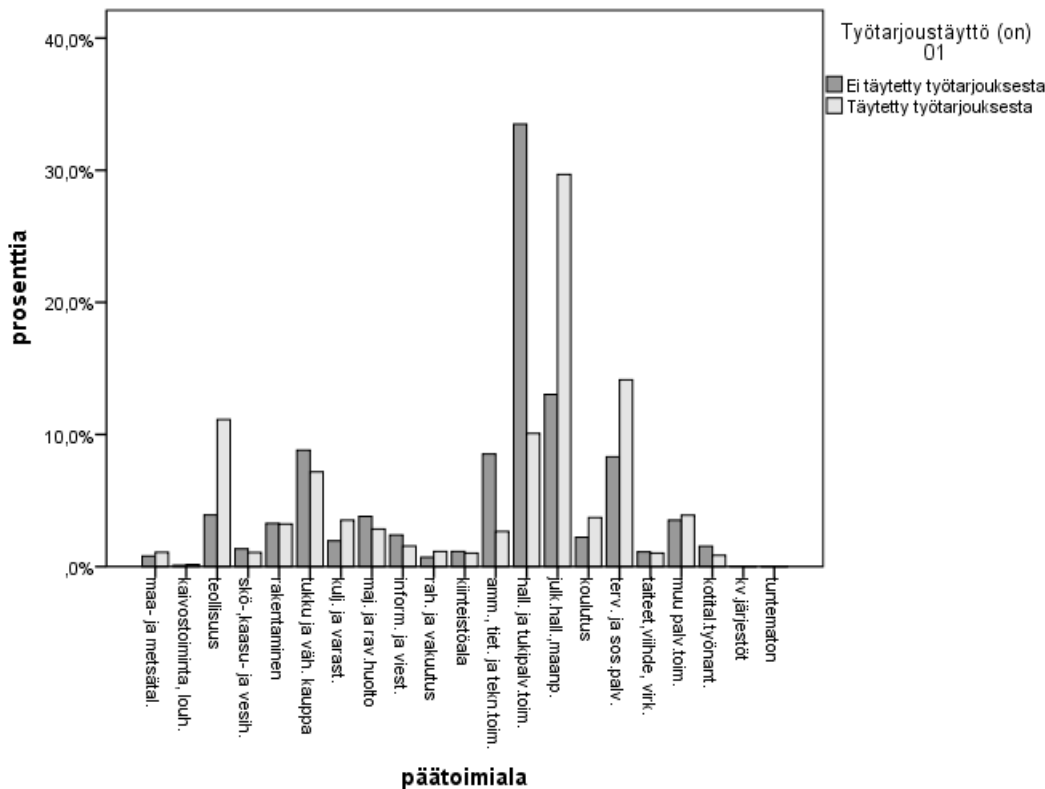
Vastaava ilmiö näkyy suurimmissa kaupungeissakin: Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla työtarjouksia käytetään vähemmän kuin muiden täyttötapojen osuus edellyttäisi, kun muista suurista kaupungeista ainoastaan Turku käyttää hieman odotettua vähemmän työtarjoustäyttöä. Oulussa, Kuopiossa ja Tampereella sekä myös Joensuussa työtarjouksia käytetään muuten täytettyihin paikkoihin nähden runsaasti. Aineisto ei anna siihen vastausta, mutta onko kenties niin, että suurilla työmarkkina-alueilla niin työnantajien asettamien vaatimusten tarkka tunteminen kuin hakijatietojen laatu eivät mahdollista pienempien alueiden tapaan runsasta työtarjousten käyttöä.

Kuvio 9. Työtarjoustäytön ja muun täytön jakaumat työnantajasektoreittain (kummankin jakauman summa = 100 %)



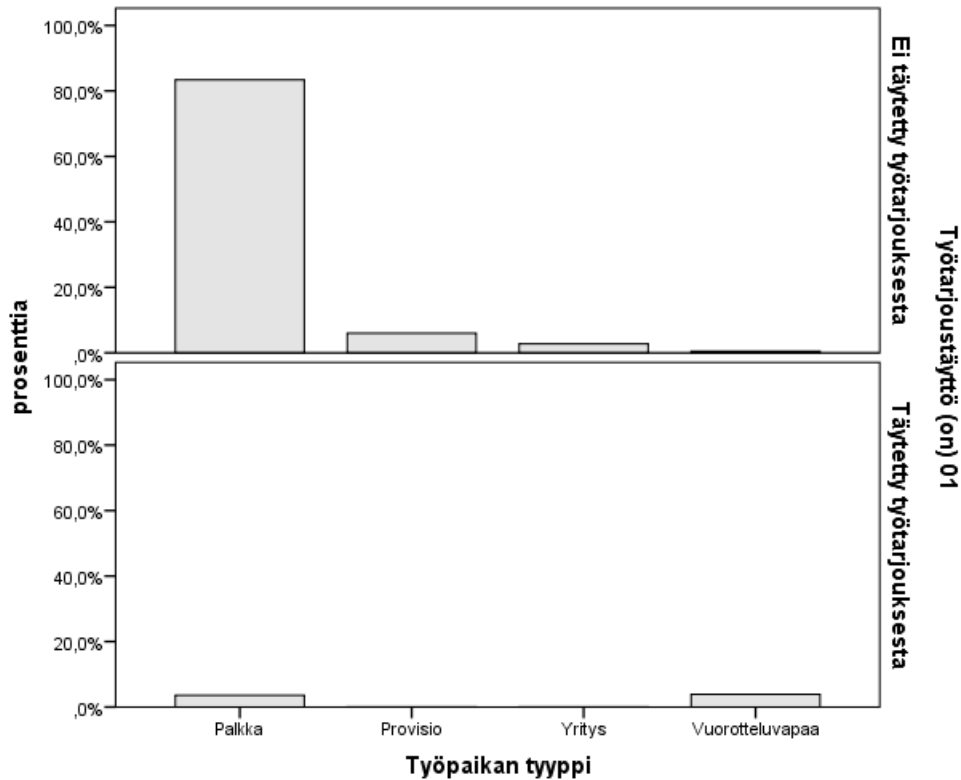
Työnantajasektoreista julkisten työntekijöiden, valtion, kunnan ja kuntaliittojen työpaikkoihin tehdään usein työtarjouksia. Yritykset ovat tässäkin volyymiltaan suurin, mutta suhteessa yritysten työpaikkojen muihin täyttötapoihin työtarjouksia käytetään vähemmän.

Kuvio 10. Työtarjoustäytön ja muun täytön jakaumat päätoimialoittain (kummankin jakauman summa= 100 %)

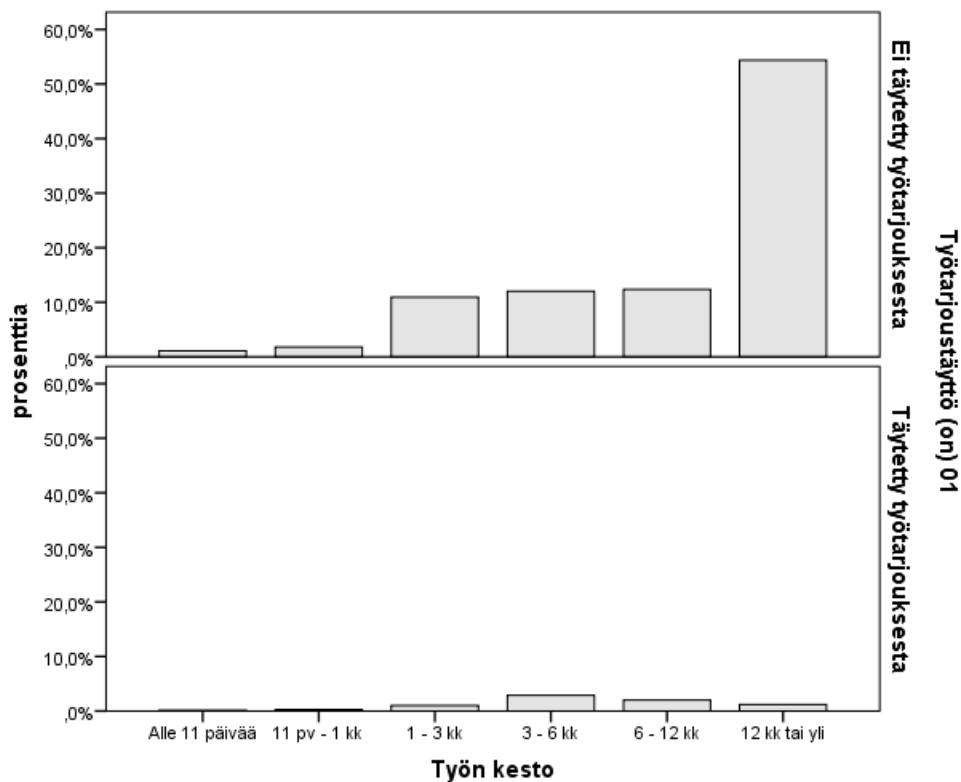


Päätoimialoista julkinen hallinto ja maanpuolustus, teollisuus sekä terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut -alojen työpaikkoihin tehdään suhteellisen runsaasti työtarjouksesta täyttöjä. Myös kuljetus, varastointi ja tietoliikenne sekä koulutus täyttävät työtarjouksesta suhteellisen usein. Hyvin vähäinen suhteellinen työtarjoustäyttö näyttää olevan hallinto- ja tukipalvelutoiminnan sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan ominaispiirre.

Kuvio 11. Työtarjouksesta täyttö työpaikan tyypin mukaan, %



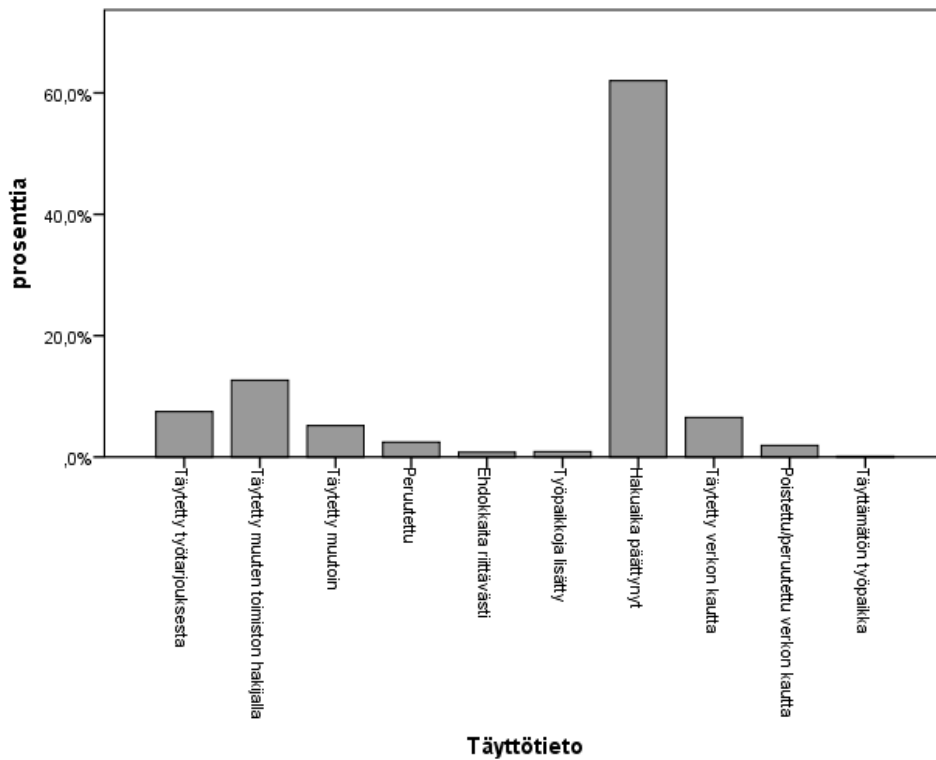
Työpaikkatyypeistä vuorottelusijaisuudet ovat selkeästi yliedustettuna työtarjoustäytöissä. Provisio- ja yritys paikkoja täytetään työtarjouksesta harvoin.

Kuvio 12. Työtarjouksesta täyttö työn keston mukaan, %

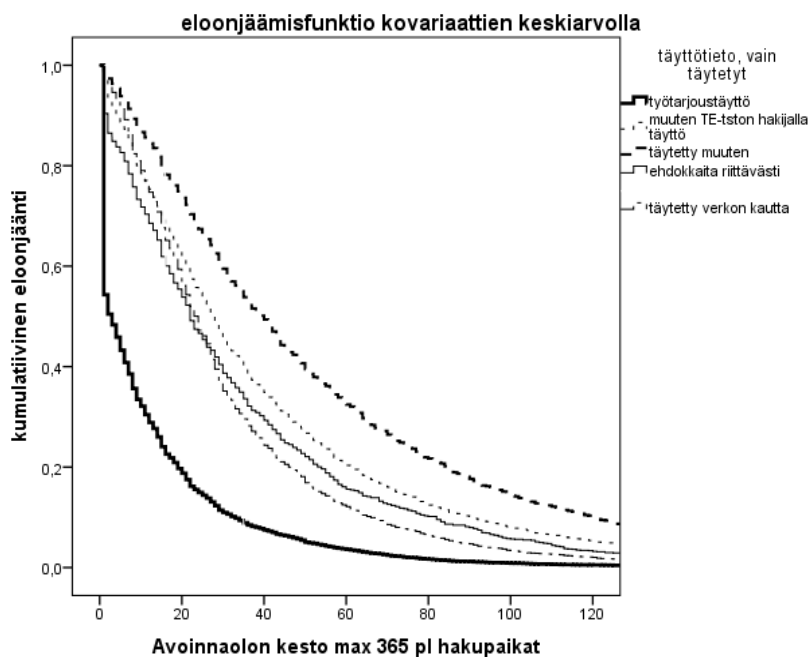
Työtarjouksesta täyttö auttaa etenkin muita kuin pitempikestoisiin töihin rekrytoivia työnantajia, koska täyttövolyymit ovat suurimmat 3–12 kuukauden työn kestoissa.

3.1 Työpaikkojen täyttötavat vuonna 2015

Oheinen graafi kuvaa työpaikkojen täyttöprosessin lopputulosta julkisessa työnvälityksessä vuonna 2015. Työhallinnon tilastoissa ei enää lasketa täyttyneiksi paikoiksi ”ehdokkaita riittävästi” ja ”hakuaika päättynyt” -kategorioita. Ne lasketaan tilastoissa rekrytointiprosessi käynnissä ryhmään. Tässä analyysissä ne on kuitenkin luettu työpaikan täyttöihin vastaavalla tavoin kuin aiemmissakin aihepiiriä koskevissa analyysissä. Osa kuvion luokista ei tarkoita paikkojen täyttöä, vaan prosessin muutosta.

Kuvio 13. Työpaikkojen täyttöprosessin tulos vuonna 2015 (n= 256 937 työpaikkailmoitusta)

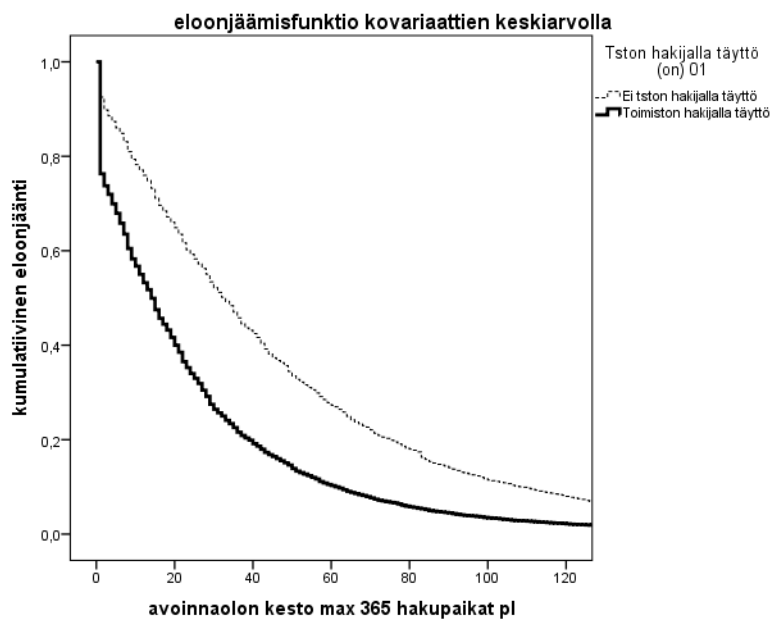
Täytön tehokkuutta tarkastellaan jatkossa Coxin regressiomalleilla. Niissä selitettävänä muuttujana on aina jatkuva aikamuuttuja (avoinna olon kesto joko kaikki paikat tai hakupaikat pl., rekrytointiviive joko kaikki paikat tai hakupaikat pl.). Ahvenanmaan havaintoja on käytetty sensuroituina, paitsi niissä malleissa, joissa on tarkasteltu vuorottelusijaisuuksien vaikutusta, jolloin ne on sensuroitu. Selittävien kovariaattien multikollineaarisuus on testattu, häiritseviä keskinäisiä korrelaatioita ei esiintynyt. Selittävien muuttujien käyttö parantaa tarkasteltavien ryhmien vertailtavuutta.

Kuvio 14. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät eri täyttötavoille, Coxin regressio

Eri täyttötapojen tehokkuuden vertailussa¹ työtarjouksesta täyttö on tehokkain hakupaikat pois lukien lasketuissa paikoissa. Tehokkuusero muihin täyttötapoihin on huomattavan suuri. Selvästi pisimmät avoinna olon kestot löytyvät täytetty muuten -ryhmästä. Verkkotäyttö on noin kuukauden kestosta alkaen toiseksi tehokkain täyttötapa. Ehdokkaita riittävästi -ryhmä on seuraavaksi tehokkain ja lähellä tätä on muuten TE-toimiston hakijalla täyttö. Kun vastaava malli ajetaan kaikista paikoista, on työtarjoustäyttö tehokkain täyttötapa noin kolmen viikon kestoon asti, jonka jälkeen hakuaika päättynyt -ryhmän tehokkuus on paras ja verkkotäytön tehokkuus nousee työtarjouksen kanssa samaan tasoon.

3.2 Toimiston hakijalla täyttö

Kuvio 15. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät TE-toimiston hakijalla täytölle ja muulle täytölle, Coxin regressio, hakupaikat pois lukien



TE-toimiston hakijalla täyttö on selvästi tehokkaampi prosessi kuin muu täyttötapa hakupaikat pois lukien lasketuissa paikoissa. Kaikissa paikoissa laskettuna toimiston hakijalla täyttö on aluksi tehokkaampaa, mutta muuttuu noin kolmen viikon kohdalla muita täyttötapoja tehottomammaksi.

4. TYÖTARJOUSTEN TEHOKKUUS: KÄYTTÖ JA TYÖTARJOUKSESTA TÄYTTÖ

Kun työtarjouksia on voimaperäisesti lisätty ja lopulta vain yksi työtarjous voi johtaa työpaikan täyttämiseen, voidaan tässä mielessä sanoa, että työtarjousten lisääminen on johtanut aiempaa suurempaan tehottomuuteen. Työtarjouksilla on kuitenkin työpaikan täytön lisäksi myös työnhakijoiden hakukäyttäytymisen aktivointiin ja suuntaamiseen liittyviä vaikutuksia. Tällä voi olla myös ulkoisvaikutuksia muiden kuin työtarjousten kohteena olevien työpaikkojen täyttöön. Tätä ei ole kuitenkaan tiettävästi Suomessa tutkittu.

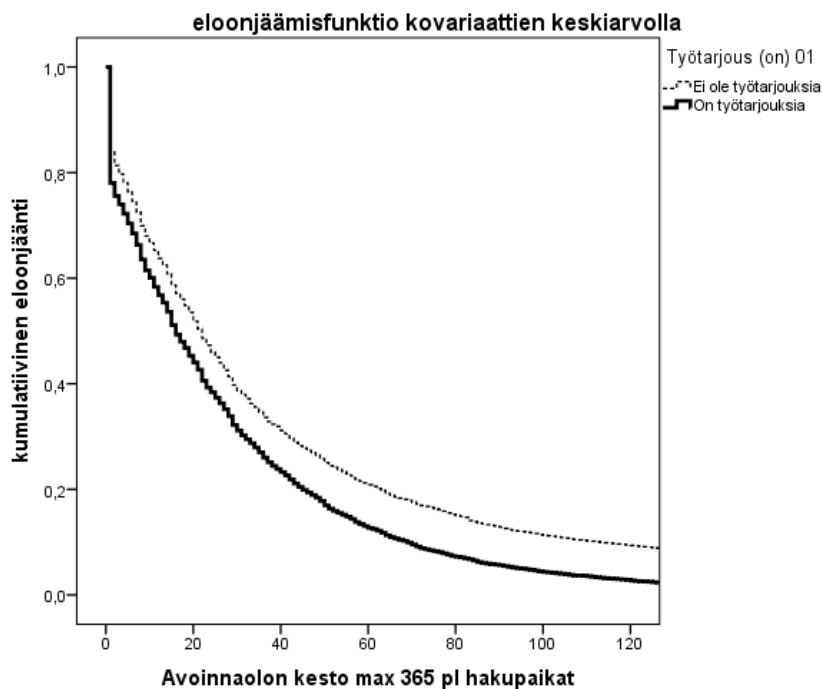
¹ Täyttötapoihin on tässä luettu myös ehdokkaita riittävästi -ryhmä, jolloin työnantaja on saanut vaatimansa määrän ehdokkaita, eikä edellytä TE-toimistolta muita toimenpiteitä. Varsinainen täyttötieto näistä paikoista tulee TE-toimistolle jälkikäteen. Tilastoissa näitä paikkoja ei enää lasketa täyttyneiksi, vaan kategoriaan ”rekrytointiprosessi käynnissä”, vaikka avoinna olo on päättynyt.

4.1 Hakupaikat pois lukien

Työtarjouksen käyttö paikan täytössä v. 2015, hakupaikat pl.

Työtarjouksen käytön tehokkuusanalyysin lähtökohta on se, että työtarjouksen käytön vaikutusta tutkitaan periaatteessa vapaasti muodostuvaan avoinna olon keston. Hakuajallisissa paikoissa avoinna olon kesto on määritelty jo haun avaamisen yhteydessä työnantajan ja TE-toimiston välillä. Edellä esitetty lähtökohta ei siten päde muiden kuin hakuajalliset paikat pois lukien tarkasteltujen työpaikkojen analyysiin. Kuten jo aiemmissa analyyseissakin on tehty, voidaan kuitenkin ajatella, että työnantajan ja TE-toimiston välillä tapahtuvassa avoinna olon määrittelyssä keston vaikuttaa useita eri tekijöitä. Työtarjouksen käyttöä voidaan tutkia periaatteessa samalla tavoin hakuajallisten paikkojen osalta, ainoastaan tuloksen tulkinta muuttuu. Työtarjouksen käyttö voi vaikuttaa työnantajan ja TE-toimiston välisessä avoinna olon keston määrittelyssä, eikä avoinna oloaika muodostu markkinoilla sopivan hakijan ilmaannuttua.

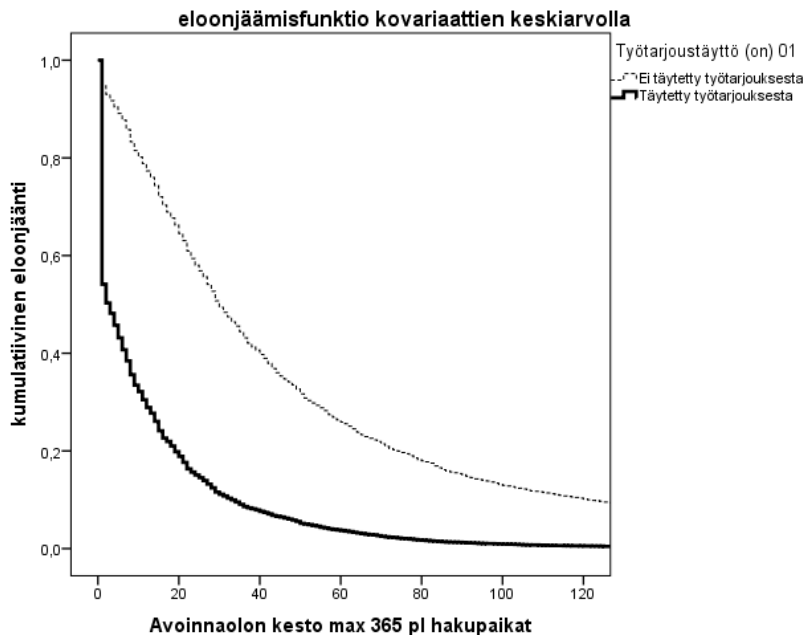
Kuvio 16. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät työtarjouksen käytölle ja muille paikoille, Coxin regressio, hakupaikat pl.



Työpaikan täytön kannalta jo pelkästään se, että työtarjouksia on käytetty paikan täyttöprosessissa, johtaa hakupaikat pois lukien suurempaan täyttöprosessin tehokkuuteen.

Työtarjouksesta täyttö paikan täyttötapana v. 2015, hakupaikat pl.

Kuvio 17. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät työtarjouksesta täytölle ja muulle täytölle, Coxin regressio, hakupaikat pl.



Taulukko 1. Avoinna olon keston estimointi hakupaikat pl., Coxin regressio

mallin muuttujat							
	B	keskivirhe	Wald	merkitsevyys	Exp(B)	95,0% LV Exp(B)	
						alaraja	yläraja
kuntatyyppi (kaupunkimainen)	-,003	,012	,069	,792	,997	,974	1,020
koulutusvaatimus (on)	-,183	,085	4,639	,031	,833	,705	,984
työaika (ei päivätyö)	,065	,013	26,392	,000	1,067	1,041	1,094
työn kesto (alle 3 kk)	,223	,014	251,576	,000	1,250	1,216	1,285
henkilöstökoko (min. 200)	,218	,014	247,061	,000	1,243	1,210	1,277
työpaikan tyyppi (ei palkkatyö)	,071	,014	26,519	,000	1,073	1,045	1,102

$n=34\,989$, sensuroituja havaintoja = 88, $-2 \log \text{likelihood}=622\,764,3$, $\text{khii}^2=565,4$, vapausasteet=6, merkitsevyys ***

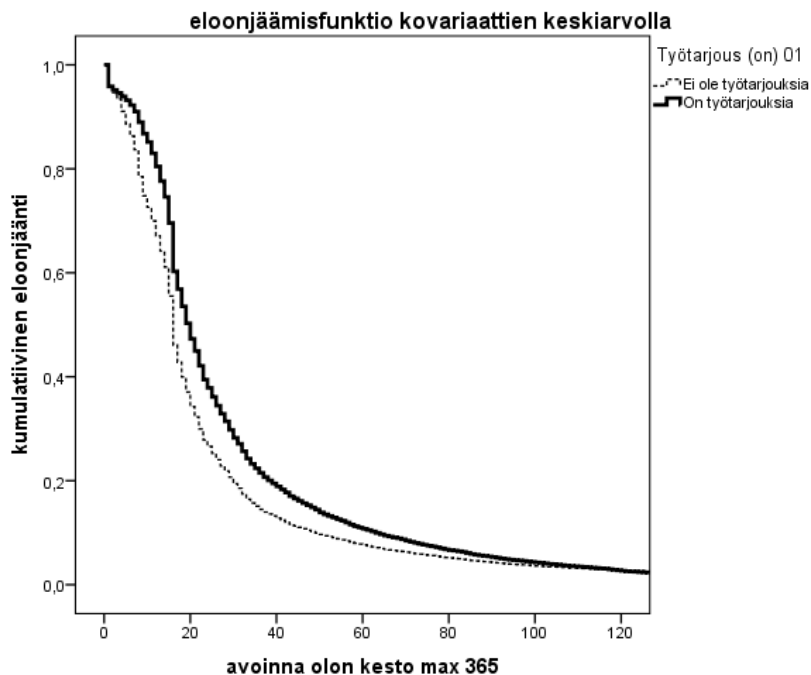
Kun paikka myös täytetään työtarjouksesta, on tehokkuusero muutoin täytettyihin paikkoihin edelleen huomattavan suuri, jopa useita kymmeniä prosenttiyksikköjä. Estimointitulos osoittaa, että työn alle kolmen kuukauden kesto, työnantajan vähintään 200:n henkilöstökoko sekä muu kuin palkkatyöpaikka lisäävät täytön tehokkuutta voimakkaimmin. Niiden riskisuhteet poikkeavat eniten ykkösestä ylöspäin. Esimerkiksi alle 3 kuukauden työn keston riskisuhde 1,25 tarkoittaa sitä, että jos työn kesto on alle 3 kuukautta, on sellaisen työpaikan täytön riski 25 % suurempi seuraavan periodin (päivän) aikana kuin työpaikan, jossa työn kesto on 3 kuukautta tai pitempi. Myös muu kuin päivätyö työaikamuotona lisää täytön tehokkuutta. Sitä vähentää koulutusvaatimuksen esittäminen. Kaupunkimaisen kuntatyyppin vaikutus jää epäselväksi, koska muuttuja ei ole merkitsevä ja 95 %:n luottamusväli sijaitsee ykkösen molemmiin puolin. Työtarjouksien suuntaamisessa erilaisiin työpaikkoihin on hyvä tuntea myös niiden vaikutuksista saatuja tuloksia. Esimerkiksi lyhytkestoiseen työhön tai muuhun kuin päivätyöhön rekrytoitaessa työnantaja hyötyy työtarjouksista ilmeisen selvästi.

4.2 Kaikki paikat

Tässä tarkastelussa ovat mukana kaikki avoimet työpaikat, sekä hakuajalliset että muut paikat. Hakuajallisiin työpaikkoihin alettiin tehdä työtarjouksia vasta hallituksen rakennepoliittisen ohjelman myötä v. 2014. Näiden paikkojen tilastointi on usein haasteellista siksi, että paikan täyttymisen syy selviää TE-toimistolle vasta kun henkilöasiakas ilmoittaa, työnantaja ilmoittaa tai TE-toimisto tiedustelee työnantajalta täytöstä. Tämä on hyvä ottaa huomioon tuloksia arvioidessa.

Työtarjouksen käyttö

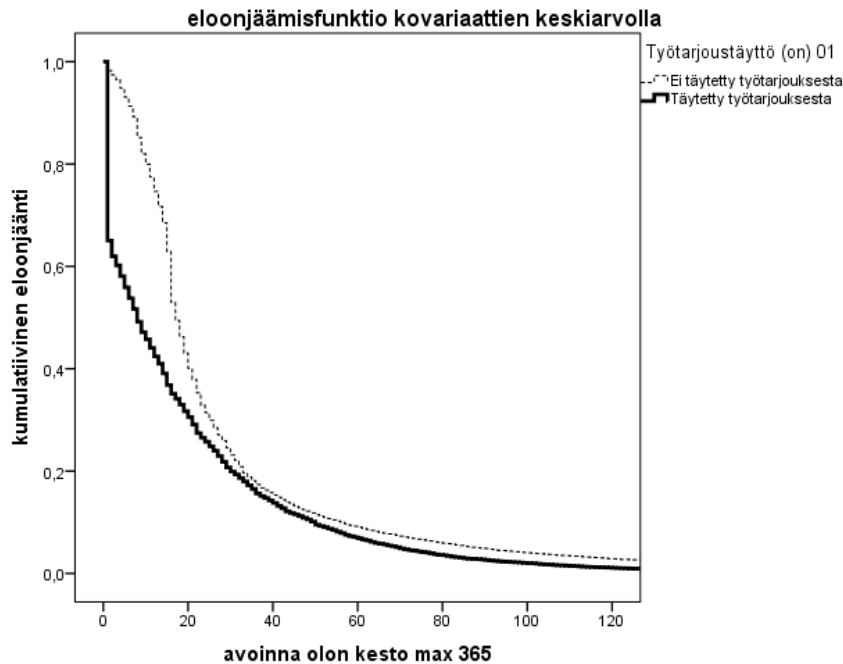
Kuvio 18. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät työtarjouksen käytölle ja muille paikoille, Coxin regressio, kaikki paikat



Kun tarkastellaan kaikkia paikkoja, ei pelkkä työtarjousten käyttö täyttöprosessissa enää lisääkään täytön tehokkuutta.

Työtarjouksesta täyttö

Kuvio 19. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät työtarjouksesta täytölle ja muille paikoille, Coxin regressio, kaikki paikat



Kun paikka myös täytetään työtarjouksesta, on prosessi tehokkaampi kuin muilla paikan täyttötavoilla. Ero on suuri etenkin aivan prosessin alussa ja supistuu noin kuukauden kohdalla hyvin vähäiseksi.

Taulukko 2. Avoinna olon keston estimointi, Coxin regressio, kaikki paikat

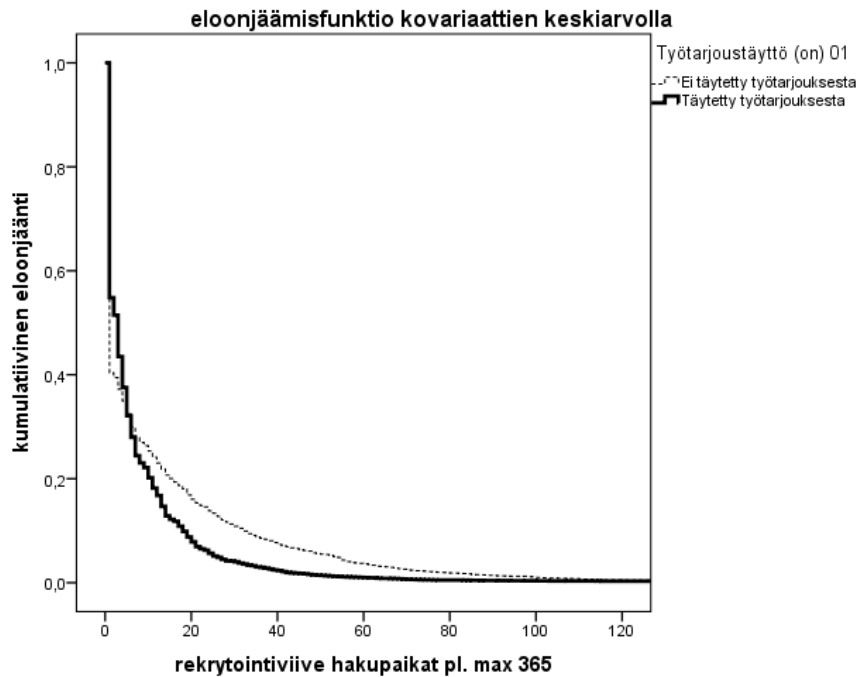
	B	keskivirhe	Wald	merkitsevyys	Exp(B)	95,0% LV Exp(B)	
						alaraja	yläraja
kuntatyyppi (kaupunkimainen)	,171	,005	1 018,288	,000	1,186	1,174	1,199
koulutusvaatimus (on)	-,297	,066	20,216	,000	,743	,652	,846
työaika (ei päivätyö)	,006	,005	1,481	,224	1,006	,997	1,015
työn kesto (alle 3 kk)	,123	,006	415,643	,000	1,130	1,117	1,144
henkilöstökoko (min. 200)	,136	,005	897,290	,000	1,146	1,136	1,156
työpaikan tyyppi (ei palkkatyö)	-,059	,007	75,821	,000	,943	,931	,956

n=220 756, sensuroituja havaintoja = 211, -2 log likelihood= 4 889 290,4 , $\chi^2=2 408,7$, vapausasteet=6, merkitsevyys ***

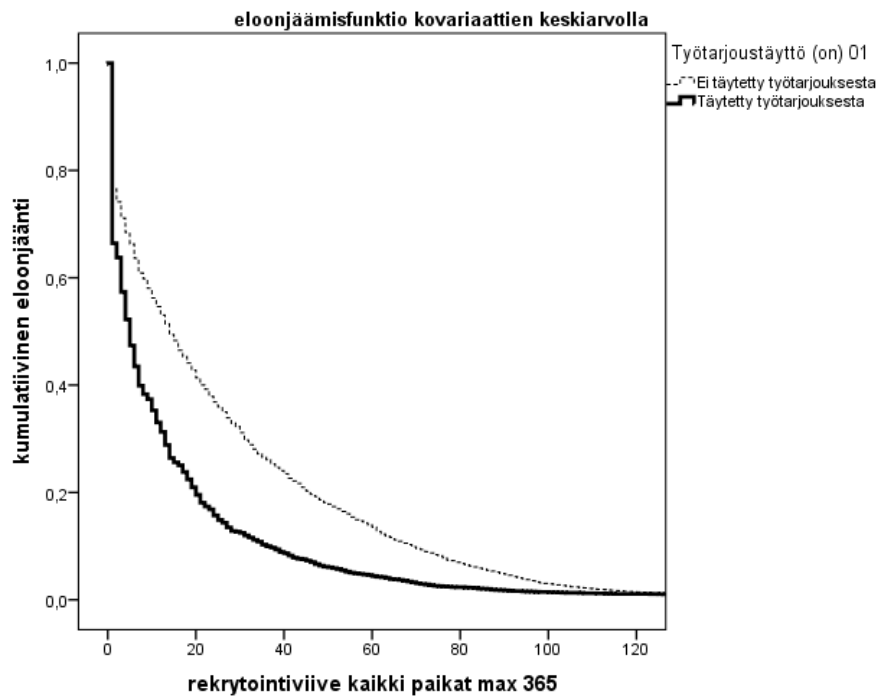
Estimointitulokset antavat pääosin samansuuntaisen vaikutuksen kuin hakupaikat pois lukien laskettussakin mallissa, mutta työajan vaikutus jää kaikkien paikkojen täytössä epäselväksi ja työpaikan tyyppinä muu kuin palkkatyö hidastaa täyttöä.

4.3 Työnantajan osuus rekrytoinnissa

Kuvio 20. Rekrytointiviiveen eloonjäämiskäyrät työtarjouksesta täytölle ja muille paikoille, Coxin regressio, hakupaikat pl.



Kuvio 21. Rekrytointiviiveen eloonjäämiskäyrät työtarjouksesta täytölle ja muille paikoille, Coxin regressio, kaikki paikat



Taulukko 3. Rekrytointiviiveen estimointi, Coxin regressio, kaikki paikat

mallin muuttujat							
	B	keskivirhe	Wald	merkitsevyys	Exp(B)	95,0% LV Exp(B)	
						alaraja	yläraja
kuntatyyppi (kaupunkimainen)	,152	,009	280,139	,000	1,164	1,143	1,185
koulutusvaatimus (on)	,020	,108	,033	,856	1,020	,825	1,260
työaika (ei päivätty)	,341	,009	1 353,896	,000	1,406	1,381	1,432
työn kesto (alle 3 kk)	,090	,012	55,183	,000	1,094	1,068	1,120
henkilöstökoko (min. 200)	-,342	,008	1 694,685	,000	,710	,699	,722
työpaikan tyyppi (ei palkkatyö)	,804	,014	3 330,340	,000	2,234	2,174	2,296

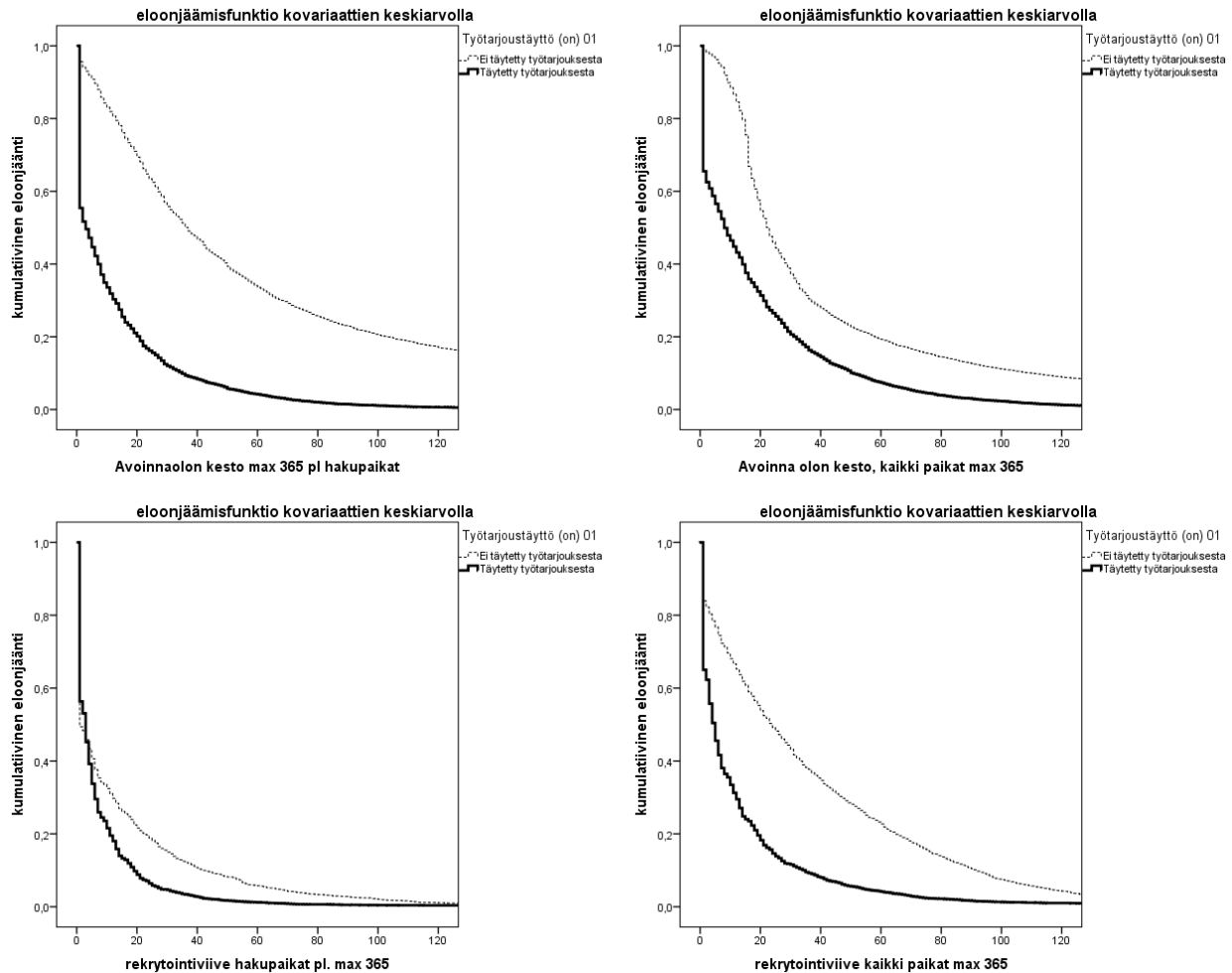
n=63 350, sensuroituja havaintoja =52, -2 log likelihood = 1 260 537,7, khii²= 7967,7, vapausasteet=6, merkitsevyys ***

Työnantajan osuuden estimointi rekrytointiprosessissa antaa jälleen hieman erilaisia vaikutuksia kuin avoinna olon keston estimoinnit. Koulutusvaatimuksen rooli jää mallissa epäselväksi. Alle kolmen kuukauden työn kestolla on työnantajan osuuteen lievästi rekrytointia nopeuttava vaikutus. Suuri henkilöstökoko näyttää hidastavan työnantajan osuutta, mikä on ymmärrettävää formaalimpien päätöksentekoprosessien takia. Muussa kuin palkkatyössä työnantaja toimii ripeästi.

4.4 Vain yhden paikan työpaikkailmoitusten tarkastelu

Seuraavassa tarkastellaan työtarjoustäytön tehokkuutta selkeyttämällä asetelmaa. Kun aineistossa työtarjoukset kohdistuvat työpaikkailmoitukselle, jossa on 1-n kpl avoimia työpaikkoja, ei työtarjousten kohdistumista tietylle työpaikalle voida yksilöidä niissä tapauksissa, jossa työpaikkoja on ilmoituksessa enemmän kuin yksi. Sen vuoksi analyysiasetelmaa selkeytetään sensuroimalla analyysistä kaikki sellaiset työpaikkailmoitukset, joissa avoimia työpaikkoja on enemmän kuin yksi. Nyt työtarjouksen kohdentuminen ja tehokkuus saadaan selville yksiselitteisesti tiettyä työpaikkaa, eikä työpaikkailmoitusta koskien.

Kuvio 22 a-d. Avoinna olon keston (a ja b) sekä rekrytointiviiveen (c ja d) eloonjäämiskäyrät työtarjoustäytölle ja muille paikoille, Coxin regressio (hakupaikat pl. a ja c, kaikki paikat b ja d)

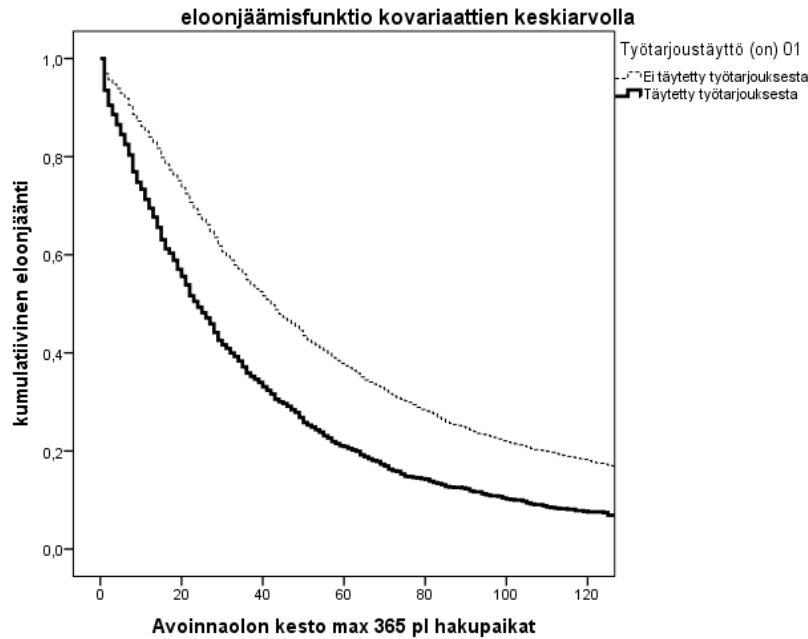


Työtarjoustäytön tehokkuusero paranee kaikissa neljässä mallissa verrattuna malleihin, joissa ovat mukana useiden työpaikkojen työpaikkailmoitukset. Graafisesti tuloksia allekkain lukiessa voidaan havaita, kuinka hakupaikat pois lukien lasketuissa malleissa (vasemmanpuoleiset kuviot) suurin tehokkuushyöty kohdentuu työpaikan avoinna olon keston, jolloin on luontevaa, että tehokkuushyöty työnantajan osuudessa on vähäisempi. Kaikkien paikkojen (oikeanpuoleiset kuviot) rekrytointiprosessissa työtarjouksesta täytön tehokkuushyöty jakautuu tasaisemmin sekä avoinna olon keston että työnantajan osuuteen eli rekrytointiviiveeseen.

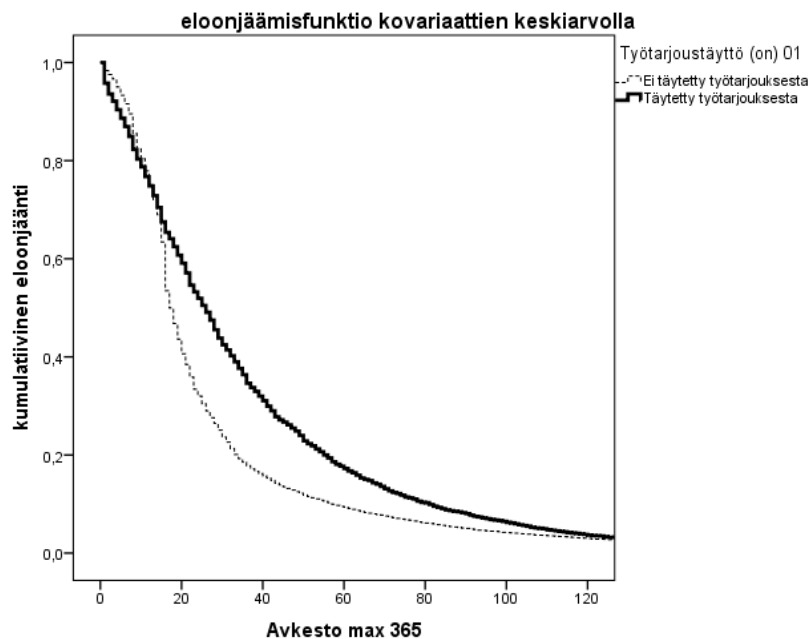
4.5 Vuorottelusijaisuudet sensuroituna

Seuraavaksi tarkastellaan tilannetta, jossa vuorottelusijaisuudet on poistettu aineistosta.

Kuvio 23. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät työtarjoustäytölle ja muille paikoille, Coxin regressio, hakupaikat pl., vuorottelusijaisuudet sensuroituna



Kuvio 24. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät työtarjoustäytölle ja muille paikoille, Coxin regressio, kaikki paikat, vuorottelusijaisuudet sensuroituna



Vuorottelusijaisuudet edustavat suhteellisen suurta osaa kaikista työtarjoustäytöistä. Koska näissä paikoissa TE-toimiston työtön työnhakija on lainsäädännöllä määritelty sijaisuuden yhdeksi vaatimukseksi, eikä kukaan muu voi siis kilpailla TE-toimiston kanssa näiden paikkojen täytössä, on vuorottelusijaisuuspaikat sensuroitu ja tarkasteltu muiden paikkojen työtarjoustäyttöä. Hakupaikat pois lukien tehokkuusero on melko suuri työtarjoustäytön eduksi, sen sijaan kaikissa paikoissa tehokkuusetua on vain noin kahden viikon keston saakka, jonka jälkeen muut täyttötavat ovat tehokkaampia.

Vuorottelusijaisuudet täytetään muita paikkoja nopeammin. Palkkatyö- ja provisiopaikat ovat suunnilleen yhtä tehokkaita täyttöprosessissaan, mutta yritysmaat selvästi hitaammin täyttyviä. Vuorottelusijaisuuksista jo 70 % on kaikki paikat laskien täytetty yhden viikon keston tilanteessa.

4.6 Työtarjouksen tehokkuus vuosina 2012–15

Tässä osuudessa tarkastellaan saatuja vuotta 2015 koskevia tuloksia ja verrataan niitä vastaaviin vuosien 2012 ja 2013 koskeviin tuloksiin sekä raportoidaan tätä vertailuanalyysia varten suoritettut koko vuotta 2014 koskevat analyysitulokset.

Taulukko 4. Työtarjouksesta täytön tehokkuusero muutoin täytettyihin paikkoihin nähden, Coxin regressio, hakupaikat pl., %-yksikköä (vrt. Räisänen – Järvelä 2014)

kesto, päivää/vuosi	2012	2013	2014	2015	2015 yhden paikan ilmoitukset
1	48	46	45	41	41
8	51	49	54	48	49
15	41	46	50	48	50
20	35	42	48	46	49
25	29	38	44	43	47
30	25	34	41	39	44
35	22	31	37	36	41
50	15	22	28	27	33

Taulukko 5. Työtarjouksesta täytön tehokkuusero muutoin täytettyihin paikkoihin nähden, Coxin regressio, kaikki paikat, %-yksikköä (vrt. Räisänen – Järvelä 2014)

kesto, päivää/vuosi	2012	2013	2014	2015	2015 yhden paikan ilmoitukset
1	52	49	44	33	33
8	60	56	41	36	42
15	44	42	39	26	38
20	24	21	19	10	24
25	16	15	14	5	18
30	11	10	9	3	16
35	7	7	6	2	14
50	4	4	4	2	13

Taulukko 6. Työtarjouksesta täytön tehokkuusero muutoin täytettyihin paikkoihin nähden, Coxin regressio, rekrytointiivie (=työnantajan osuus), kaikki paikat ja hakupaikat pl., %-yksikköä

kesto, päivää/vuosi	2014, kaikki paikat	2015, kaikki paikat	2015, yhden paikan ilmoitukset, kaikki paikat	2015, hakupaikat pl.	2015, yhden paikan ilmoitukset, haku- paikat pl.
1	14	32	19	-14	-7
8	28	20	34	4	9
15	28	22	37	8	13
20	26	21	36	8	13
25	24	20	34	8	12
30	22	18	31	7	10
35	20	16	28	6	9
50	12	11	22	5	6

Hakupaikat pois lukien tarkasteltaessa työtarjoustäytön tehokkuus oli edelleen vuonna 2015 huomattavan suuri. Se laski vuodesta 2014 jonkin verran, mutta oli noin kahden viikon kestoista alkaen edelleen parempi kuin vuosina 2012–2013. Sen sijaan kaikki paikat huomioon ottaen työtarjoustäytön tehokkuus on vuonna 2015 laskenut voimakkaasti. Noin kolmen viikon kestoista alkaen tehokkuusero jää melko pieneksi. Työnantajan osuudessa, rekrytointiviiveessä kaikkia paikkoja tarkastellessa työtarjoustäytön prosessia tehostava vaikutus on melko suuri. Vuonna 2015 useimmat havainnot jäävät kuitenkin edellisvuotta heikommiksi. Hakupaikat pois lukien työnantajan osuus on hyvin tehokas, joten tehokkuuserokaan ei voi olla kovin suuri. Vuonna 2015, josta tämä malli saatiin laskettua, tehokkuusero on kuitenkin prosessin alkua lukuun ottamatta kohtalainen.

5. PÄÄTELMÄ

Työvoiman hankinta julkisen työnvälityksen kautta oli edelleen volyymiltaan merkittävää ja aivan erityisen merkittävää vuonna 2015 vallinnut heikohko suhdannetilanne huomioon ottaen. Samalla työpaikkojen avoinna olon kestot ovat merkittävästi pidentyneet ja myös työnantajan rekrytointiin käyttämä muu osa kuin avoinna olon kesto on usein varsin pitkä. Kokonaisrekrytointiajat ovat usein jopa kuukausien mittaisia. On ilmeistä, että työnantajat kokivat vaikeuksia sopivan työvoiman löytämisessä ja olivat muutoinkin varovaisia lopullisten rekrytointipäätösten tekemisessä. Tähän kehitykseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla laaja rakenteellinen työttömyys sekä liiketoimintaympäristön epävarmuudet.

Työtärjoukset tehostavat työpaikan täyttöä niin paikan täyttöprosessin kuin työnantajan osuudenkin näkökulmasta verrattuna muihin vastaavankaltaisiin työpaikkoihin, joiden täytössä ei ole käytetty työtärjousta. Erityisen suuri tehokkuusero on hakupaikat pois lukien tarkasteltuna. Näissä paikoissa pitkillä kestoilla tehokkuusero oli vuonna 2015 käytännössä vuoden 2014 tasolla ja ylitti vuosien 2012 ja 2013 tehokkuuseron. Kaikkien paikkojen osalta työtärjoustäytön tehokkuusero on supistunut vuonna 2015 aiempiin vuosiin verrattuna. Vaikuttaa siltä, että näissä paikoissa tehokkuuseron supistuminen aiempiin vuosiin verrattuna on ollut melko suuri. Samoin on supistunut työnantajien osuuden eli rekrytointiviiveen tehokkuusero vuoteen 2014 nähden. Jos tarkastellaan vain yhden työpaikan ilmoituksia, on tehokkuusero parempi kuin myös useita työpaikkoja sisältävät ilmoitukset mukaan lukien. Sundvallin ja Härmälän (2016) Uuttamaata koskevan tilastoanalyysin mukaan työnhakijoiden esittelyt ovat työtärjouksiin nähden selvästi vaikuttavampia. Nämä työnvälitysinstrumentit kuitenkin eroavat toisistaan käyttötavoiltaan ja kohderyhmiltään. Työtärjousten vaikuttavuuden puolesta heidän saamansa tulos puhuu siinä, että enemmän työtärjouksia tehneiden TE-toimiston asiantuntijoiden asiakkaat työllistyivät todennäköisemmin kuin muut. Sundvall ja Härmälä kysyvät, pitäisikö TE-toimiston panostaa jatkossa enemmän esittelyiden tekemiseen.

Kokonaisuutena voidaan arvioida, että samalla kun työtärjousten käyttö on vuonna 2015 kasvanut ennätysmäisiin mittoihin, on työtärjousten tehokkuus työpaikan täytössä muutoin täytettyihin samankaltaisiin paikkoihin nähden laskenut. Vaikka tehokkuuserot ovat osin merkittävän suuret, on huomattava, että suurin osa avoimista työpaikoista ilmoitetaan haettavaksi hakuajallisina. Juuri näiden paikkojen täytössä työtärjousten tehokkuusero on supistunut vuonna 2015 selkeästi. On huomattava, että hakuajallisiin paikkoihin työtärjouksia alettiin tehdä laajemmin vasta hallituksen rakennepoliittisen ohjelman myötä. Näiden paikkojen täyttötavan tarkka selvittäminen on TE-toimistolle usein haasteellista, sillä täyttötapa selviää vasta kun TE-toimisto saa tietää paikan täyttyneen. Tiedon voi ilmoittaa joko henkilöasiakas, työnantaja tai sitten TE-toimisto tiedustelee asiaa työnantajalta. Tällä voi olla vaikutuksia tuloksiin.

Lyhytkestoisiin töihin, muihin kuin päivätyöhön, vähintään 200 henkilön toimipaikkoihin ja muihin kuin palkkatöihin rekrytoitaessa muut kuin hakuajalliset paikat täyttyvät todennäköisesti muita paikkoja nopeammin. Kaikissa paikoissa kaupunkimainen kuntatyyppi myös nopeuttaa avoinna olon kestoa. Työnantajan osuudessa lähinnä vain suuri henkilöstökoko hidastaa rekrytointiin käytettävää aikaa. Vuorottelusijaisuudet täyttyvät nopeimmin, sitten palkkatyöt ja provisiopaikat ja yrittäjäpaikat täyttyvät hitaimmin. Kaikissa näissä eri osaryhmissä työtarjouksesta työpaikan täyttö tehostaa prosessia verrattuna vastaavanlaisiin paikkoihin, joissa paikkaa ei ole täytetty työtarjouksesta.

Vuoden 2014 lopussa julkaistussa analyysissä (Räisänen – Järvelä 2014) katsottiin vuoden 2014 ensimmäisen vuosikolmanneksen tietoihin perustuen, ettei mitään merkkiä työtarjousten käytön kyllääntymispisteen saavuttamisesta työnantajan näkökulmasta ole ja että vaikuttavia työtarjouksia voidaan edelleen lisätä. Nyt saadut tulokset antavat perusteet uudelleenarviolle. Myös vuoden 2014 mallien ajaminen koko vuoden aineistolla muutti tehokkuuseroja jossain määrin maltillisemmiksi osavuosiaineistoon verrattuna. Työtarjoustäytön tehokkuuseron supistuminen huomattavassa osassa avoimien paikkojen täyttöä viittaa siihen, että suurempi valikoivuus työtarjousten antamisessa olisi nyt paikallaan. Ilman ennalta määriteltä haku-aikaa avoimeksi ilmoitettujen paikkojen osalta työtarjoustäyttö toimii edelleen hyvin tehokkaasti. Vakanssiaineiston analyysin perusteella työtarjouksesta hyötyy sekä työnhakija että työnantaja lyhyempänä haku- ja rekrytointiprosessina. Suoritettuihin mallinnuksiin saattaa liittyä endogeenisuusongelmia, mikä on todettava varauksena saaduille tuloksille.

Työtarjousten massamääräinen antaminen työnhakijoille ja tähän liittyvät virkailijakohtaiset työtarjouskiintiöt johtavat kuitenkin väistämättä siihen, että yhä suurempi määrä työtarjouksia ei työnhakijoiden kannalta johda työpaikan saantiin. Mikäli työnhakijoiden työnhakua koskevat tiedot eivät ole asianmukaisesti ja huolellisesti täytetyt, voi saatu työtarjous osua heikosti hakijan työnhakutoiveisiin, osaamiseen ja työllistymisedellytyksiin. Aineisto ei tähän suoraan anna näyttöä, mutta on ilmeistä, että tällaisiakin ongelmia perustietojen laadussa esiintyy.

Oosi (2016) sekä Valtakari ja Eskelinen (2016) nostavat esille uudenlaista julkisen työväilyksen roolia suhteessa yksityiseen työväilyssektoriin joko kehittyneen kumppanuuden tai palvelukokeilujen kautta. Tutkimukset haastavat keskusteluun ja pohdintaan siitä, mitä julkisen työväilyksen lopulta tulisi tehdä ja mikä sen suhde yksityiseen työväilyssektoriin on.

LÄHTEET

Oosi, Olli (2016); Yksityisten palvelujen hyödyntäminen julkisessa työnvälityksessä – tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 7/2016

Räisänen, Heikki (2006); Kaksi näkökulmaa julkisen työnvälityksen tehokkuuteen. VATT keskustelualoitteita 393, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki

Räisänen, Heikki (2013); Työtarjouksen vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä, TEM-analyyseja 54/2013, työ- ja elinkeinoministeriö,
http://www.tem.fi/files/38408/Tyotarjouksen_vaiutus_tyopaikkojen_tayton_ja_rekrytoinnin_keston_julkisessa_tyonvalityksessa.pdf

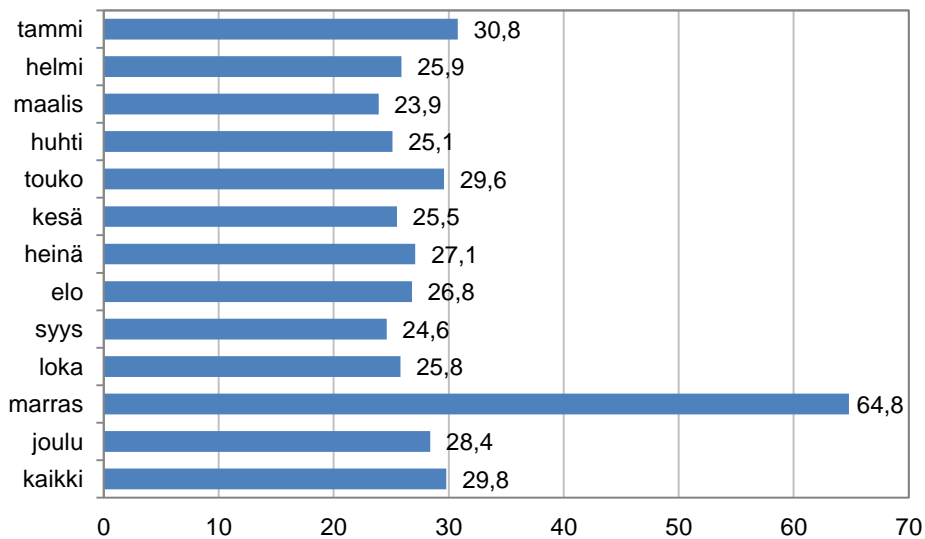
Räisänen, Heikki, - Järvelä, Simo (2014); Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikka-muutoksen arviointia, TEM-analyyseja 61/2014, työ- ja elinkeinoministeriö
http://www.tem.fi/files/41704/tyotarjoukset_.pdf

Sundvall, Santtu – Härmälä, Kennet (2016); Työtarjoukset ja esittelyt Uudellamaalla. Tilastollinen analyysi TE-toimiston kahden keskeisen työnvälitysinstrumentin vaikuttavuudesta, raportteja 22, 2016 (luettu 8.4.2016)
https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/121922/Raportteja_22_2016.pdf?sequence=2

Valtakari, Mikko – Eskelinen, Juha (2016); Yksityiset palveluntuottajat julkisen työnvälityksen täydentäjänä. Tuloksiin perustuvia hankintoja koskevan kokeilun arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 12/2016,
http://www.tem.fi/files/44904/TEMjul_12_2016_web_18032016.pdf

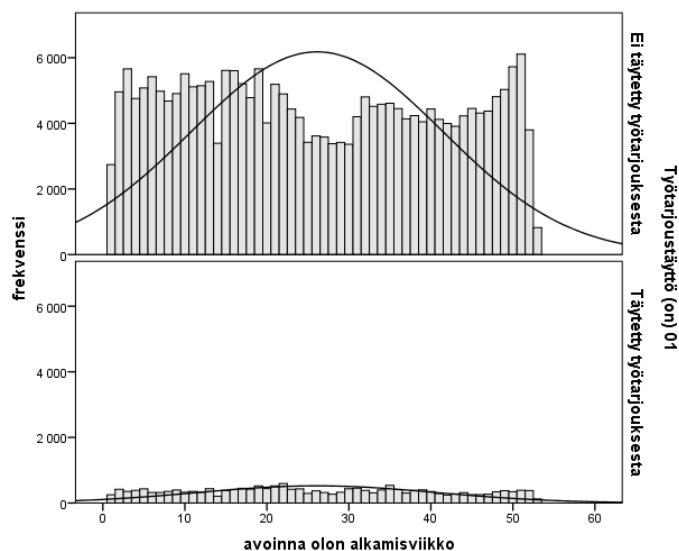
LIITTEET

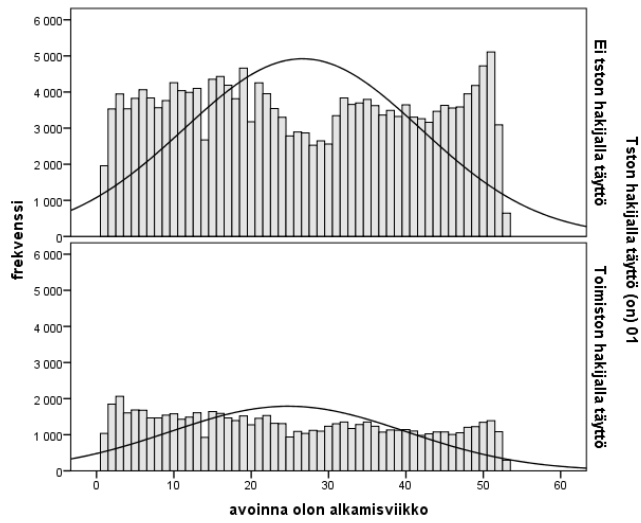
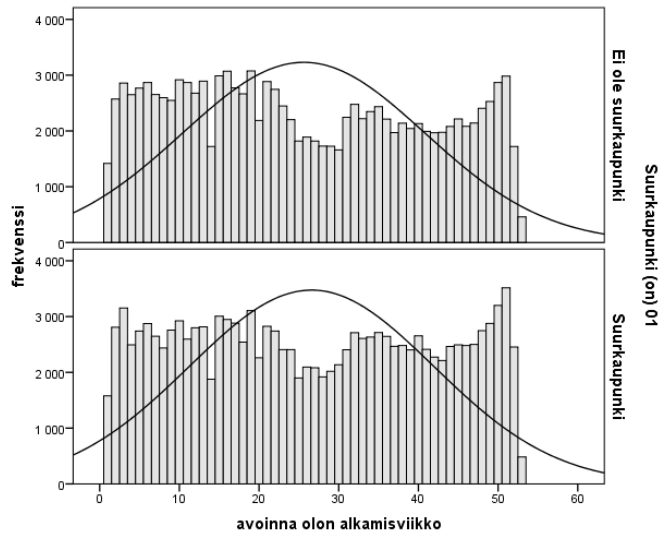
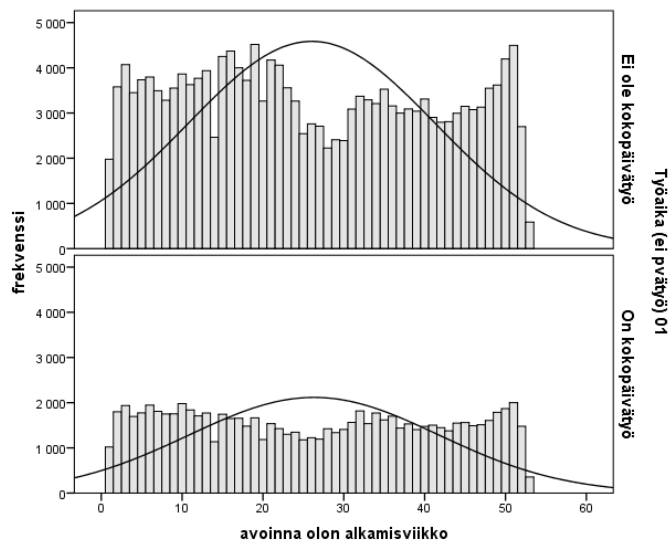
Kuvio L1. Avoinna olon keskimääräinen kesto päivinä avoinna olon päättymiskuukauden mukaan

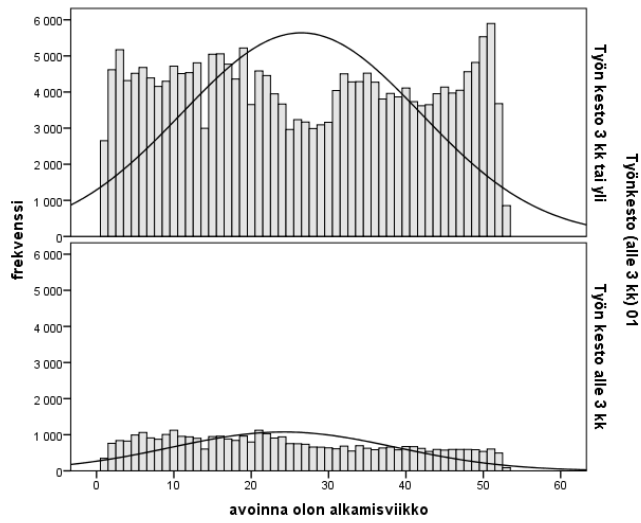
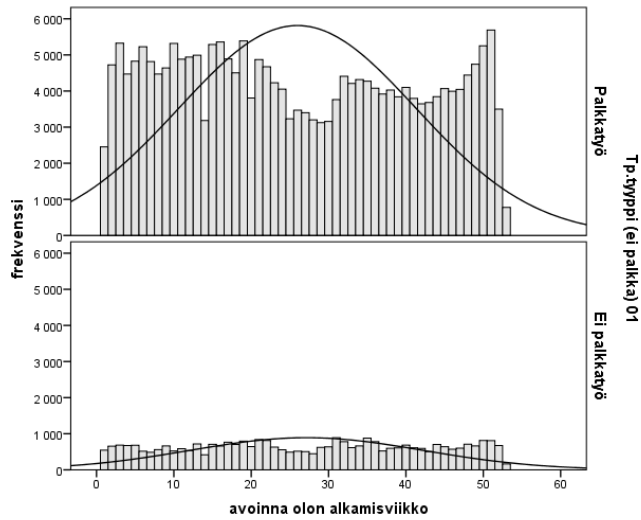
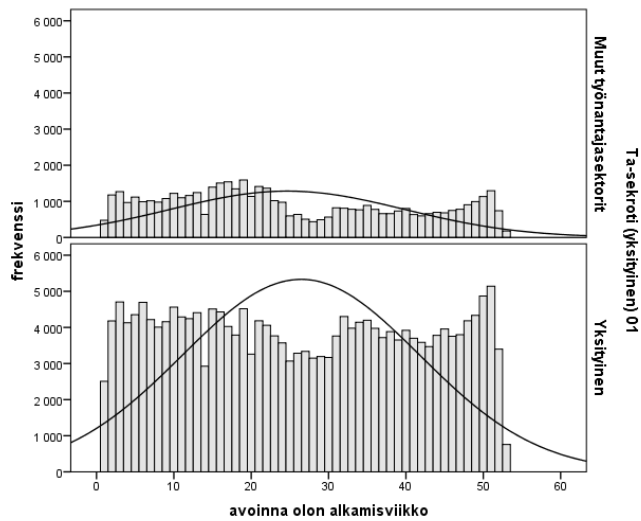


Avoinna olon kestot vaihtelevat siten, että vuodenvaihteen kummallakin puolen sekä toukokuussa päättyvissä avoinna oloissa on jossain määrin muita pidempiä keskimääräisiä avoinna oloja. Voimakkaimmin kaikista muista poikkeaa kuitenkin marraskuu, jolloin keskimääräinen kesto on yli kaksinkertainen muihin kuukausiin nähden. Syytä tähän ei löytynyt, marraskuun paikat eivät poikkea muista kuukausista työnantajan toimialan, työpaikan tyypin, työajan, työn keston tai työnantajan sektorin suhteen. Teollisuuden ja rakennusalan paikkoja on hieman muita kuukausia enemmän, mutta tämä ei selitä huomattavaa keston eroa muihin kuukausiin nähden.

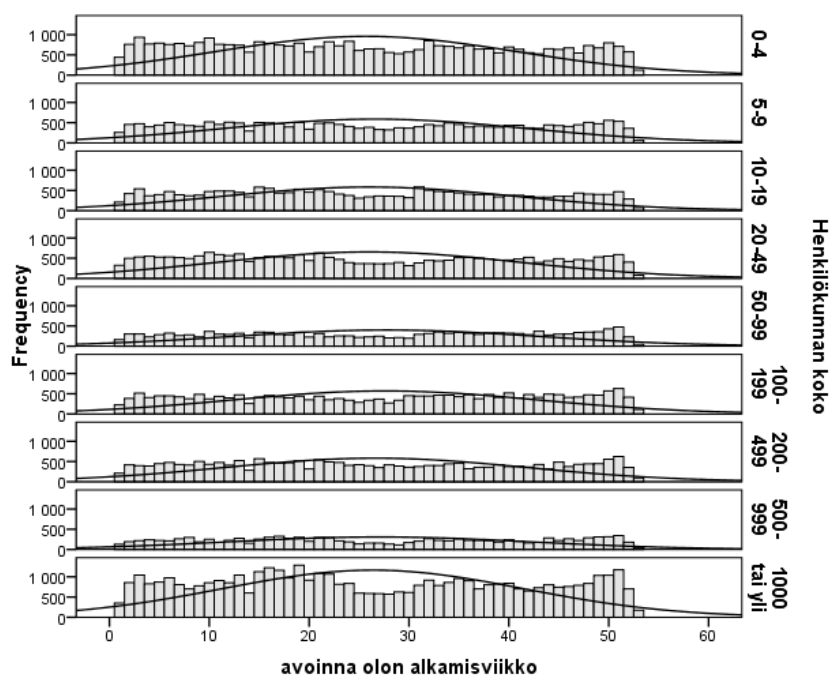
Kuvio L2. Avoinna olon alkamisviikko työtarjouksesta täytön mukaan.



Kuvio L3. Avoinna olon alkamisviikko TE-toimiston hakijalla täytön mukaan.**Kuvio L4.** Avoinna olon alkamisviikko suurkaupunkialueen mukaan.**Kuvio L5.** Avoinna olon alkamisviikko kokopäivätyön mukaan.

Kuvio L6. Avoinna olon alkamisviikko työn keston mukaan.**Kuvio L7.** Avoinna olon alkamisviikko palkkatyön mukaan.**Kuvio L8.** Avoinna olon alkamisviikko työnantajasektorin mukaan.

Kuvio L9. Avoinna olon alkamisviikko henkilökunnan koon mukaan.



TEM-analyysejä –verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt
 → www.tem.fi → julkaisut → TEM-analyyseja

Nio, Ilkka (1/2008); **Työvoimatoimistojen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointi – esimerkkinä rakenteellisen työttömyyden alentaminen**

Torvi, Kai (2/2008); **Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (3/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (4/2008); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006**

Tuomaala, Mika (5/2008); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (6/2008); **Alueelliset rakennemuutokset**

Mella, Ilkka (7/2008); **Maakuntien suhdannekehitys**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (8/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syyskuu 2008**

Tuomaala, Mika – Torvi, Kai (9/2008); **Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki (10/2009); **Työttömyysturvan uudistuslinjausten ex ante -vaikutusarviointia**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (11/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, kevät 2009**

Heinonen, Ville – Kangaspunta, Kirsi – Räisänen, Heikki – Sardar, Paula (12/2009); **Työllisyys ja työttömyys eri koulutustasoilla – tilastollinen tarkastelu**

Tuomaala, Mika (13/2009); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Torvi, Kai (14/2009); **Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta**

Mella, Ilkka (15/2009); **Maakuntien suhdannekehitys 2007–2009**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (16/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syyskuu 2009**

Kaarna, Anssi (17/2009); **Väestön hyvinvointi alueilla – tilastollinen katsaus**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (18/2009); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2006 ja 2007**

Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (19/2010); **TE -toimistojen tuottavuus ja työpaikkojen täytön tehokkuus**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (20/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (21/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (22/2010); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (23/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (24/2010); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (25/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syyskuu 2010**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (26/2010); **Työvoiman rekrytointi taantumassa – julkisen työnvälityksen näkökulma**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tiainen, Pekka (27/2010); **Lainsäädännön työllisyysvaikutusten arviointi ja taloudelliset vaikutukset**

Avikainen, Ahti – Kerminen, Päivi – Korhonen, Tiina – Murto, Mikko – Peura, Jari (28/2010); **Työhöno-soittamisesta työn tarjoamiseen – työhöno-soitusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämisesitykset**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (29/2011); **Maakuntien suhdannekehitys 2009 – 2011**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (30/2011); **Työvoimatilanne metsäalan ammattais-sa**

Douglas, Inka – Kerminen, Päivi – Meling, Timo – Peura, Jari (31/2011); **Työttömyysturvan menettämi-nen työvoimapolitiittisesti moitittavan menettelyn takia**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (32/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (33/2011); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (34/2011); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009**

Järvinen, Päivi (35/2011); **Suomen työelämän muutoksia 2000 luvulla – Tutkimuksesta vaikutta-vaan kehittämiseen?**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (36/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2011**

Hytönen, Jukka – Mella, Ilkka – Pousi, Anu (37/2011); **Äkillisen rakennemuutoksen alueet 2007–2011**

Räisänen, Heikki (38/2011); **Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytoin-tiongelmät ja hakukanavat Suomessa v. 2010**

Mella Ilkka (39/2012); **Maakuntien suhdannekehitys 2010–2012**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (40/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkki-naennuste, kevät 2012**

Tuomaala, Mika (41/2012); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2011**

Sihto, Matti – Tuomaala, Mika – Sardar, Paula (42/2012); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittumi-nen vuonna 2010**

Koponen, Eija-Leena – Laiho, Ulla-Maija – Tuomaala, Mika (43/2012); **Mistä tekijät sosiaali- ja terveys-alalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (44/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2012**

Sihto, Matti – Sardar, Paula (45/2012); **Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana**

Honkanen, Petri – Kangaspunta, Seppo – Koponen, Eija-Leena – Tukki, Jukka – Tuohinen, Titta (46/2013); **Ilmiöitä 2013 – Toimintaympäristön muutoksia, joita TEM ei voi väistää**

Räisänen Heikki (47/2013); **Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa?**

Mella Ilkka, Pouri Laura (48/2013); **Maakuntien suhdannekehitys 2011–2013**

Alatalo, Johanna – Koponen, Eija-Leena – Saijets, Heli (49/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Kevät 2013**

Koponen Eija-Leena (50/2013); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2012**

Koponen Eija-Leena – Räisänen Heikki (51/2013); **Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät?**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Saijets Heli (52/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2013**

Sihto Matti – Sardar Paula (53/2013); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011**

Räisänen Heikki (54/2013); **Työtarjousten vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä**

Räisänen Heikki – Sardar Paula (55/2014); **Virta-varanto –kaaviot TEM:n työnvälityksen tilastojärjestelmässä – käsitteitä, sovelluksia ja tulkintoja**

Mella Ilkka – Urjankangas Hanna (56/2014); **Maakuntien suhdannekehitys 2012 – 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Räisänen Heikki (57/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2014**

Vuorinen Pentti (58/2014); **Läpödigitalisoitunut maailma – Virtuaalinen tulevaisuus keskuudessamme – TrendWikiä hyödyntävä raportti**

Räisänen Heikki (59/2014); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (60/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, Syksy 2014**

Räisänen Heikki – Järvelä Simo (61/2014); **Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia**

Sihto Matti – Maunu Tallamaria – Sardar Paula (62/2014); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2012**

Kangaspunta Seppo (63/2015); **Näkökulmia digitaaliseen maailmaan, Trendwikin vuosiraportti 2015**

Alatalo Johanna – Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (64/2015); **Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011 -2014**

Maunu Tallamaria (65/2015); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (66/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2015**

Maunu Tallamaria – Sardar Paula (67/2015); **Työvoimapolitiikan palvelulta sijoittuminen vuonna 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (68/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2015**

Heikki Räisänen – Päivi Järvinen – Jan Hjelt (69/2016); **Paikallisen sopimisen laajuus ja ominaispiirteet eräissä Euroopan maissa**